

組

- 労働環境基金（Arbejdsmiljøfondets）の任務を産業別労働環境評議会と労働環境評議会へと再割当
- 単一の組織としての労働環境監督署の編成
- 新しい苦情申立制度の導入
- 独立した研究機関として国立安全衛生機構の設立

2000年～2001年：

労働環境改善のための努力を強化するために企業に対して経済的インセンティブを与えるための包括的パッケージの構築が行われた。パッケージの内容は、以下の通り。

- 常勤被用者数を基礎とした一般安全衛生税（arbejdsmiljøafgift）および労災委員会（Arbejdsskadestyrelsen）により課された補償および損害賠償を基礎とした税金の導入（Act No. 1247 of 20/12/2000）
- 特に良好な労働環境であることを証明した安全衛生認証を受けた企業については、当該企業が一般的安全衛生上の義務のために費やした金額を補助金として受け取れる可能性を認めるという認証および補助金制度の導入（Act No. 442 of 07/07/2001）
- 特に多忙な産業部門における労働環境の監督のために手数料徴収制度の導入

2001年には労働環境の改善のための法改正が行われた。

- 社会心理的労働環境を含む労働環境上の主要領域における法違反に対する過料決定の権限を労働環境監督署

に与える（Act No. 442 of 07/06/2001）

- サービス提供事業者が労働環境法の下で有する義務について提供者責任（Udbyderansvar）の肯定（Act No. 331 of 16/05/2001）
- 建造物所有者の責任の厳格化
- 労働安全衛生コンサルタントが健康促進のために行うことのできる範囲の拡大。2001年財政法により、4年間でデンマークのすべての企業へ安全衛生コンサルタントを展開することが決定された

2002年：

- 一般安全衛生税の廃止（Act No. 435 of 10/06/2002）
- 一般労働安全税に対する補助金の廃止（Act No. 436 of 10/06/2002）
- 10名未満の被用者を雇用する企業に対して安全衛生委員会の設置義務の廃止
- 手数料徴収による監督制度の廃止
- いじめに関する労働協約モデルを作成し、セクシュアル・ハラスメントを含む職場でのいじめの事例を監督し処理する権限を当事者に与える労働協約の交渉を当事者へ許可する
- 私宅における非営利的性質の労働に対する監督権限の限定

2004年：

「被用者と企業にとっての良好な労働環境（Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder）」と題して、以下のような労働環境法の改正が行われた（Act No. 425 of 09/06/2004）。

- どの企業が労働環境監督署による監督を必要とするか決定するために、被

用者を雇用するすべての企業は、今後7年の間に査察を受けること

- 労働安全に関する援助を必要とする企業に対して、労働安全衛生コンサルトの利用義務づけを含む強制的コンサルティング制度の創設
- 4年をメドに企業内安全衛生サービス義務の段階的廃止
- 労働安全衛生コンサルタントについて雇用担当大臣による認可制度の創設
- 労働監督署のウェブサイトで3種のスマイリーによる企業の労働環境の状態の表示
- 建設業の領域における労働安全衛生のコーディネイターのための安全衛生教育の強化
- 労働環境監督署が企業に対して拘束力のある助言を与えることを可能とする
- 企業における職場リスク評価に病気休暇を含める

1.7.2. 「将来の労働環境に関する報告書」

上記の行動計画に伴う法改正により、デンマークにおける現在の労働環境改善に関する制度枠組が構築されたことを受けて、デンマーク政府は2005年12月に「将来の労働環境に関する報告書（Report in Future Working Environment 2010）」を公表し、2005年から2010年までの5年間における労働環境改善のための優先順位を設定した²⁶。この報告書は、労働環境に関して焦点を当てるべき問題を明らかにした労働環境監督署、国立安全衛生機構、労働災害全国委員会（National Board of Industrial Injuries, デンマーク語：

Arbejdsskadestyrelsen）の三者によって2005年5月に発表された「将来の労働環境（Fremtidens Arbejdsmiljø）」を技術的な面における基礎とし、労働環境評議会による「2010年度までのデンマークにおける全体的労働環境対策の優先順位に関する新国家行動計画に関する報告書（Oplæg til ny national handlingsplan og prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark frem til udgangen af 2010）」と題する勧告により政策の優先順位と数値目標が定められ、労働環境専門家を対象とした公聴会開催による意見聴取を経て作成されたものである。

この報告書においても、労働環境監督署が毎年40,000件以上の労働災害と約12,500件の労働に関連した健康問題の報告を受けていること、また労働災害全国委員会でも毎年13,000件から14,000件の労働災害および2,000件から3,000件の職業関連の疾病の報告を受けていることから、依然として労働環境に起因する問題が解決していないことが指摘されている。また、優先順位の設定にあたっては、グローバル化と国際的競争の拡大、サービス産業の成長、急速な技術発展、高齢化、移民人口の増加など現在のデンマーク労働市場における発展傾向と既知の労働環境の問題の継続性、伝統的な生産関連の労働環境問題により影響を受ける職種の減少、座業による職種の増加、肉体的負担のある職種の増加、職場の人員構成の変化、技術発展により発生している新しいリスク要因の可能性といった労働環境の発展傾向を考慮すべきであるとしている。

こうした考察を踏まえて、政府は、労働

災害、心理社会的労働環境、騒音、筋骨格系障害の4つの労働環境問題について優先課題として数値目標を設定した。このうち、メンタルヘルス対策にとって重要な心理社会的労働環境の改善については、病気休暇の10%削減が数値目標として設定されている。

1.7.3. 「2020年までの労働環境へのエフォートに関する戦略(A Strategy for working environment efforts up to 2020)

上記のように1990年代後半から展開されている心理社会的労働環境のリスク要因の把握とその改善を労働環境監督署の査察により担保していくというデンマークの1次予防を中心としたメンタルヘルス対策は、さらなる展開を必要としている。この点に関して2011年3月22日に政府（デンマーク自由党、保守人民党）と野党（社会民主党、デンマーク人民党、社会自由党）との間で、2012年から2020年の労働環境に関する政策目標に関する合意がなされている²⁷。心理社会的労働環境に関しては、2014年と2017年の中間評価を経て2020年までに心理的に過重負荷状態にある被用者数の20%減少が達成すべき目標として設定されている。

また、この合意においては、19項目の新しいイニシアティブが掲げられているが、中でもメンタルヘルス対策との関連で重要と思われるのは、労働環境監督署による査察について、二段階のリスク対応方式（risk-based inspections in two tiers）により行われるべきとしている点である²⁸。これが意味するところは、もっとも深刻な安全衛生問題を抱えている企業に対しては、現

在行われているよりも詳細な査察を行う権限を労働環境監督署に与えるということである。また、このことと関連して、常勤換算（Full-Time Employees, FTE）で2名以上の被用者を使用するすべての企業に対して査察を行うべきこと、また常勤換算2名未満の被用者を使用する企業の半数についても同様に査察を行うべきことについて合意されており、かかる合意に即した法改正もすでに行われている。

1.8. 確認できる効果

デンマークに限らず、メンタルヘルス対策について確認できる効果を測定することはそれほど容易ではない。しかし、デンマークの場合は、心理社会的労働環境の職場リスク評価とその改善を通じて被用者のメンタル不調を阻止していくという1次予防が中心となっていること、また政策目標として病気休暇の削減を掲げていることから、これらの点について効果がどのようなものであるかを俯瞰していく。

1.8.1. 労働環境監督署による査察の結果

労働環境監督署による各企業に対する査察結果は、労働環境監督署のウェブページ（<http://arbejdstilsynet.dk/da/>）にスマイリーとして表示されている。本報告書の執筆時点（2012年3月5日）における各スマイリーの取得状況は、クラウンスマイリー：3,322、グリーンスマイリー：87,125、イエロースマイリー：4,552、レッドスマイリー：747となっており、労働環境に問題のある企業（イエロースマイリー・レッドスマイリーの合計）の割合は、査察を受けた企業全体の5.5%となっている。この数値をどう見るかについては評価が分か

れようが、デンマーク国内における企業数は2009年時点で299,248であり²⁹、査察を受けた企業の割合が全体の3分の1程度にすぎないことに留意が必要であろう。

上述のように、2012年から2019年までの7年間で常勤換算で2名以上の被用者を使用するすべての企業および常勤換算で2名未満の被用者を使用する企業の半数について査察が行われることから、これらの査察の結果、上記のスマイリーの比率に変化が現れるかどうかについて今後注視していくべきであろう。

1.8.2. 2010年度デンマーク労働健康調査 (Work and health in Denmark 2010)

2005年調査からの改善として、上司や同僚によるメンタルヘルス問題への援助がより期待できるようになっていることが挙げられている。

悪化した点としては、労働における感情的な要求の増大、意義ある労働と感じる労働者数の低下などが挙げられている。

また、上記「メンタルヘルス、病気休暇および職場復帰に関する調査報告および勧告」によれば、メンタルヘルス問題にかかる直接・間接費用の総計が550億デンマーククローネであり、医療に関する直接費用は全体の10%を占めていると推計されている。間接費用は、早期退職、長期病気休暇、個人の生産性の低下などが挙げられている³⁰。

2. 私法

(この項未了)

DおよびE. 考察および結論

デンマークにおける産業精神保健法制

度は、労働環境法を中心として、いわゆるPDCAサイクルに準じた形で心理社会的労働環境（psychosocial working environment）に関する職場リスク評価とその改善という1次予防を中心として進めていくことを企業に義務づける形で発展してきた。その上で、企業の労働環境改善の実施状況を労働環境監督署による予告なしの査察および認証を通じて法の履行を確保するところに制度としての特徴を見ることができる。

デンマークの法政策の背景としては、労働政策および社会保障政策において先進的な取り組みを行ってきているにも関わらず、労働災害や労働を要因とする病気休暇が減少していないこと、人的資源にさほど恵まれていないことからその活用を図っていかなければならないことなどが挙げられよう。そうした中で、デンマークにおける一つの特徴である政府・使用者団体・労働組合の話し合いによって労働政策の方向性が定まるというデンマークの法文化が、心理社会的労働環境の知見を利用した労働環境のリスク評価とその改善という形で結実したものといえるが、これは、あくまでも従来の労働安全衛生の枠の中で考えられてきており、メンタルヘルス対策に特化したものではないという点には留意が必要であろう。1990年代後半から現在に至るまで、デンマーク政府はさまざまな行動計画や戦略を積極的に設定してきているが、このことはメンタルヘルス対策を含む労働環境の改善が、デンマークにとって重要な政策課題となっていることを示しているといえることができる。

1次予防の中心をなす労働環境法に基

づく職場のリスク評価は、労働状態の認識および対応関係の作成、問題の記述と評価、病気休暇への関与、優先順位と行動計画、フォローアップという循環的な形で行われるものである。企業自身で取り組むことを主眼として、行政機関によるガイダンスツールや調査票の提供、また外部のコンサルタントの利用を容易にする方策が展開されている。また、この職場リスク評価のために独自の調査票（COPSOQ）の開発を行うなど、心理社会的労働環境の知見を積極的に活用している点は注目に値すると思われる。

また、2次予防、3次予防のうち3次予防に関しては、疾病手当法に基づく復職に関するフォローアップの規定があるとはいえ、その根底にあるのはいずれも被用者と使用者との間の話し合いを通じて職場における疾病の予防と被用者の段階的復職を図っていくというプロセスを重視し、柔軟な対応を可能としている点にデンマークの特徴を見ることができ、この点は上記のデンマークの法文化を反映したものであるといえよう。

このようなデンマーク政府の取り組みに対する具体的効果であるが、現時点では、良好な労働環境を維持している企業が多く、その意味では労働環境法に基づく職場リスク評価と査察制度は一定の効果を上げているものといえることができるが、これはあくまでも労働環境全体に対する評価であって、メンタル不調に起因する病気休暇を取得する被用者数について目立った減少が見られるわけではなく、また2010年のデンマーク労働健康調査においても未だに多くの被用者が社会心理的労働環

境上の問題を抱えていることが明らかとなっている。

こうした状況を受けて、最近のデンマーク政府および専門家の取り組みは、よりリスク要因の高い企業に対する査察を強化すると共に、病気休暇を取得した被用者の職場復帰へと政策の焦点を徐々に移行させているように見受けられるが、これまでの15年間で展開されてきた政策に対する評価にはもう少し時間が必要なのではないかと思われる。

以上が、今年度までの調査において判明した事実の概要であるが、本文中に未了となっている項目について研究を進め、本報告書を完成させたい。具体的な項目は以下のとおりである。

第一に、デンマークにおける雇用にかかる精神障害者差別禁止法が、メンタルヘルス対策としてどのような役割を果たしているか、またメンタル不調者に対する不利益取扱が上記の差別禁止立法との関係で差別と評価される場合がありうるか否かについて調査を進めたい。

第二に、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非常に困難であると考えているが、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)

Agreement between the Danish government (Denmark's Liberal Party and the Conservative People's Party), the Social Democratic Party, the Danish People's Party and the Social Liberal Party, A strategy for working environment efforts up to 2020, 22 March 2011.

Aust B, Helverskov T, Nielsen MBD, Bjorner JB, Rugulies R, Nielsen K, Sørensen OH, Grundtvig G, Andersen MF, Hansen JV, Buchardt HL, Nielsen L, Lund TL, Andersen I, Andersen MH, Clausen AS, Heinesen E, Mortensen OS, Ektor-Andersen J, Ørbæk P, Winzor G, Bültmann U, Poulsen OM, The Danish national return-to-work program – aims, content, and design of the process and effect evaluation, Scand J Work Environ Health – online first. doi:10.5271/sjweh.3272.

Danish Government, Report on future working environment 2010 - new priorities for the working environment, December 2005.

Directorate-General for Health and

Consumer Protection, Mental health promotion and mental disorder prevention across European Member States: a collection of country stories (2nd Edition 2004)

EU-OSHA, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, 2010.

Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand. J. Work Environ. Health 2005;31:438-49

NRCWE, Mental Health, sickness absence and return to work - Summary, main conclusions and recommendations, April 2010.

Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB, The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scand. J. Public Health 2010; 38:8-24

Pejtersen JH, Kristensen TS, The development of the psychosocial work environment in Denmark from 1997 to 2005. Scand. J. Work Environ. Health 2009;35(4):284-293.

Rugulies R, Aust A, Pejtersen JH, Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? Scand. J. Public Health 2010; 38:42-50.

(デンマーク語文献)

Arbejdstilsynet, 10 År med Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005. February 2007.

Arbejdstilsynet, Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005, April 1996.

Ole Hasselbalch, Arbejdsbetinget stress i arbejdsretlig belysning, (Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2010).

（日本語文献）

小田切優子、Mette Bøgehus Rasmussen 「デンマークにおける産業ストレス対策」産業ストレス研究 (Job Stress Res.), 16, 217-222 (2009).

日本労働研究機構欧州事務所「デンマークの労働事情とデンマークモデル」（特別レポート No.7）2003年3月 <http://www.jil.go.jp/mm/kaigai/pdf/20030314.pdf>

¹ いわゆる「デンマークモデル」と称されるデンマーク独自のフレキシビリティ制度に関しては、日本労働研究機構欧州事務所「デンマークの労働事情とデンマークモデル」（特別レポート No.7）2003年3月を参照。

² Act No. 1072 of 07/09/2010.

³ AT-vejledning F.0.8 af august 2005.

⁴ ただし、実際にそのような労働協約を締結している例はそれほど多くなく、その理由として、デンマーク訪問でインタビューを行った使用者団体、労働組合のいずれも、労働環境法の規定およびガイダンスによる仕組を概ね妥当なものと評価しており、あえて労働協約で別な規定を定める必要性がないということ、また労働側からは、かかる問題を協約で扱うことの抵抗感が強いといった点が挙げられる。一例として、

デンマーク産業連盟 (Dansk Industri) とデンマーク産業被用者中央連合 (Centralorganisationen af industriansatte i Danmark, CO-industri) との間で締結された職場におけるいじめ・暴力の排除を目的とした「職場における健康と良好なメンタルヘルスに関する協定 (Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø)」が2008年3月に締結されている。

⁵ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

⁶ Guidelines to preparation and review of workplace assessments, D.1.1.

⁷ Act No. 597 of 14/06/2011. 本改正は、2012年1月1日より施行されている。

⁸ Vilhelm Borg, Mette Andersen Nexø, Ida Viktoria Kolte and Malene Friis Andersen, Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde, April 2010. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2010/~media/Boeger-og-rapporter/hvidbog-mentalt-helbred.pdf#>

なお、この報告書は400頁を超える大著であり、英語版の要約が以下にまとめられている。Mental Health, sickness absence and return to work - Summary, main conclusions and recommendations, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/nyheder/arkiv/2010/~media/Boeger-og-rapporter/summary---mental-health--sickness-absence-and-return-to-work.pdf#>

⁹ Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg

V, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand. J. Work Environ. Health* 2005;31:438-49.

¹⁰ 英語版の調査票は、[http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publication-](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publication-er/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe)

[er/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publication-er/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe) からダウンロードすることができる。

¹¹ Kristensen, *supra* note 9 at 438-439.

¹² Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB, The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand. J. Public Health* 2010; 38:8-24. なお、COPSOQ II の開発により、それ以前のものは COPSOQ I と称されている。

¹³ *Id.* at 9.

¹⁴ 項目ごとの調査結果については、職種別、産業別に以下の Web ページにまとめられている。
<http://data.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx?lang=da>

¹⁵ Pejtersen JH, Kristensen TS, The development of the psychosocial work environment in Denmark from 1997 to 2005. *Scand. J. Work Environ. Health* 2009; 35(4):284-293.

¹⁶ Rugulies R, Aust A, Pejtersen JH, Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scand. J. Public Health* 2010; 38:42-50.

¹⁷ VEJ nr 9327 af 29/06/2009.

¹⁸ Directorate-General for Health and Consumer Protection, Mental health promotion and mental disorder prevention across European Member States: a collection of country stories (2nd Edition 2004), at 55. http://ec.europa.eu/health/archive/ph_projects/2004/action1/docs/action1_2004_a02_30_en.pdf.

¹⁹ *Id.* 自殺率は、1980年のピークを境に減少傾向にあり、2001年では100,000人辺りの自殺者が14名と約60%減少している。その理由として、自殺手段に対する対策、デンマーク社会における社会的文化的な安定性の増大、電話でのカウンセリングや精神科に関する緊急窓口の利用の増加などが仮説としてあげられている。

²⁰ NRCWE, *supra* note エラー! ブックマークが定義されていません。 at 5.

²¹ Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005, http://www.amr.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2FFiler%2FAMR%2FArkiv%2FHandlingsplaner%2FHandlingsprogram_for_et_rent_arbejdsmiljo_ar_2005.pdf&ei=O3NUT8q5LcWNmQX6spiQCg&usg=AFQjCNFprQujbfIHnGVm1ahhJvB-rbkbSA&sig2=dH1yXKBB0izBi8kDSBbccQ

²² *Id.* at 1.

²³ *Id.* at 14

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Arbejdstilsynet, 10 År med Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005. February 2007, at 5-7 <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/07-arbe>

jdsmiljoe-i-tal/03-overvaagning/10-aar-med-h
andlingsprogrammet/rapport%20pdf.ashx

²⁶ Danish Government, Report on future working environment 2010- new priorities for the working environment. December 2005, <http://arbejdstilsynet.dk/da/~~/media/2ce5a3f790db4beca5c69c75e6086aa4>.

²⁷ Agreement between the Danish government (Denmark's Liberal Party and the Conservative People's Party), the Social Democratic Party, the Danish People's Party and the Social Liberal Party, A strategy for working environment efforts up to 2020, 22 March 2011.

<http://arbejdstilsynet.dk/~~/media/at/at/12-engelsk/rapporter/2020%20engelskpdf.ashx>

²⁸ *Id.* at 5-6.

²⁹ FRA DANMARKS STATISTIK Nr. 538, 17 November 2011, <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2011/NR538.pdf> なお、この数値自体は前年度から約3.9%減少している。

³⁰ NRCWE, *supra* note エラー! ブックマークが定義されていません。 at 5.

資料 1：労働環境法（試訳）（抜粋）

第 1 章 目的および範囲

Kapitel 1 Formål og område

1 条 本法の規定は、以下を創設することを目的とする。

- 1) 社会における技術的社会的発展に調和した安全で健康な労働環境および
- 2) 使用者団体および労働組合によるガイドラインと労働環境監督署（Working Environment Authority; WEA）によるガイドラインと監督の下で健康と安全に関する問題を解決するための基礎

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

- 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
- 2) grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

第 2 章 労働安全衛生における協力

Kapitel 2 Samarbejde om sikkerhed og sundhed

5 条 個別事業者における労働安全衛生は、使用者、監督者およびその他の被用者の間での協力を通じて実施されなければならない。

§ 5. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

第 4 章 一般的義務

Kapitel 4 Almindelige pligter

15 条 a 1 項 使用者は、事業において適用される労働の性質、労働の手段および労働のプロセスのみならず事業組織の規模にも適切な関心を取りながら、事業場における労働安全衛生の状態に関して書面での職場リスク評価の準備を確実に行わなければならない。職場リスク評価は、事業場に掲げた上で、職場リスク評価の査察を行う労働監督署のみならず、事業場内の管理者、被用者が利用可能なものでなければならない。職場リスク評価は、労働、労働の手段、労働のプロセスなどの変化に応じて改訂されなければならない。かつこれらの変化は、労働安全衛生にとって重要でなければならない。職場リスク評価は、少なくとも 3 年ごとに改訂されなければならない。

§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal

forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

2 項 職場リスク評価は、事業場における労働安全衛生に関する問題およびこれらの問題が労働安全衛生法規に規定された予防原則に則して以下に解決されるかを含むものでなければならない。評価には以下の要素が含まれていなければならない：

1. 企業における労働安全衛生の状態の認識および位置づけ
2. 企業における労働安全衛生問題の記述および評価
3. 企業における労働安全衛生問題を解決するための優先順位およびアクションプラン
4. アクションプランをフォローアップするためのガイドライン

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

3 項 使用者は、1 項および 2 項に規定された職場リスク評価の計画、組織、編成およびフォローアップについて、労働安全委員会または被用者に関与しなければならない。

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

4 項 雇用担当大臣は、第 1 項から第 3 項における義務に関してより詳細な規則を策定することができる。

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.

5 項 雇用担当大臣は、被用者の健康診断に関連して、労働衛生調査について責任を有する医師、産業保健診療所、衛生当局による企業の職場リスク評価へのアクセスを確保するための使用者の義務に関してより詳細な規則を策定することができる。

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.

16 条 使用者は、労働が安全かつ健康への危険なしに履行されることについて効果的な監督を確保しなければならない。

§ 16. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

72 条 1 項 労働環境監督署は、以下の責務を有する：

1) 企業、産業別労働環境評議会、労働者団体、使用者団体、および一般公衆に対して、労働安全衛生のすべての問題に関するガイダンスの提供

2) 1 名から 4 名の被用者を使用する企業に対して、前号に定めた追加したガイダンスの提供

3) 本法に基づく規則の策定準備に関して、雇用担当大臣を支援

4) 雇用担当大臣の名の下での規則の策定

5) 労働環境における労働安全衛生の促進のための活動を改善するという見地から、技術的社会的発展への認識の堅持

6) 労働のプロセス、作業場、技術装置など並びに物質・材料、および法または行政規則に基づくライセンスの発行に関する計画の精査

7) 法 17 条 a-c を除いて、本法に基づき規定された法律およびその規則への遵守の確保

§ 72. Arbejdstilsynet har til opgave at

1) vejlede virksomheder, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,

2) yde virksomheder med 1-4 ansatte yderligere vejledning end den, der er nævnt i nr. 1,

3) bistå Beskæftigelsesministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,

4) udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren,

5) holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,

6) behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og meddele tilladelser i henhold til loven eller administrative regler,

7) påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, bortset fra §§ 17 a-c.

2 項 (省略)

72 条 a 1 項 72 条 1 項 7 号に基づく査察の任務の一部として、労働環境監督署は、被用者を使用する企業に対してリスク対応の査察を行わなければならない。

§ 72 a. Som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører Arbejdstilsynet risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte.

2 項 雇用担当大臣は、労働安全衛生状態の記録を有している企業が 1 項に基づく査察から除外さ

れるためより詳細な規定を策定することができる。

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for screening.

72 条 b 1 項 雇用担当大臣は、行政機関または使用者団体を一方当事者とし、労働者団体を他方当事者として締結された労働協約が本法に基づく規制と類似の義務を包含している場合、労働環境監督署は本法に基づいて策定された規則遵守を確保する責務を負わないことを規定する規則を策定することができる。

§ 72 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af denne lov, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende myndigheder eller organisationer på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side.

2 項 使用者は、1 項の労働協約によって包含される類似の義務を記録しなければならない。

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal dokumentere, at en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, jf. stk. 1.

3 項 1 項の規定にもかかわらず、労働協約の当事者が、第 1 項の労働協約によって包含される義務への違反に対する紛争解決手続の開始を意図していない場合には、労働環境監督署は、規則遵守の確保を行う義務を負う。

Stk. 3. Uanset stk. 1 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af reglerne, hvis den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af en kollektiv overenskomst, jf. stk. 1.

4 項 1 項の規定にもかかわらず、労働監督署は、労働協約の適用範囲に含まれない被用者に関連して、規則遵守の確保を行わなければならない。

Stk. 4. Uanset stk. 1 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst.

5 項 1 項ないし 4 項の規定は、7 条 1 項、7 条 a 2 項、17 条 c、および 55 条の規定により締結された協定に対しては適用されない。

Stk. 5. Stk. 1-4 gælder ikke for aftaler indgået i henhold til § 7, stk. 1, § 7 a, stk. 2, § 17 c og § 55.

資料 2：行政命令 559 号（2004 年 6 月 17 日）（試訳）（抜粋）

第 2 章 労働に関する計画および組織

Kapitel 2 Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

4 条 労働は、すべての側面において、労働者の安全衛生状態を保障するために計画されまた組織されなければならない。労働に関する計画および組織は、附則 1 に規定された予防原理を考慮に入れなければならない。労働の履行に関連して健康または安全を危険にさらすかその他侵害するようなデザイン、計画、詳細な解決策または労働手法がないことが規定されるかまたは用いられていることを確保しなければならない。さらに、労働環境における全体的なインパクトが短期またはより長期にわたって被用者の健康と安全を脅かすことがないことを確保しなければならない。

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

第 3 章 労働の履行

Kapitel 3 Arbejdets udførelse

7 条 1 項 労働は、すべての側面において、個別的査定および短期またはより長期にわたって被用者の肉体的または精神的健康に影響する労働環境の肉体的、人間工学的、および心理社会的状態の全体的査定の両方について、健康と安全を確保するために履行されなければならない。

§ 7. Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

2 項 短期またはより長期にわたって肉体的または精神的に有害かストレスフルである労働の場合、労働環境監督署（Arbejdstilsynet）は、特別な職業的健康予備安全診断を実行することを求めることができる。かかる診断は、特別な福祉診断および疾病、疲労、事故などの予防のために必要な職業的健康および安全診断である。

Stk. 2. Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

9 条 労働の履行に関連して、以下のエフォートが確保されなければならない。

- 1) 短期またはより長期にわたって肉体的または精神的損傷の危険を内在している単純作業は、回避または制限されるようにすること
- 2) 労働の速度が短期またはより長期にわたって肉体的または精神的な健康を危険にさらすことがないようにすること
- 3) 肉体的または精神的健康の損傷の危険の要因となる孤立した労働は、回避または緩和されるようにすること

§ 9 Ved udførelsen af arbejdet skal det tilstræbes

- 1) at ensidigt belastende arbejder, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses,
- 2) at arbejdstempoet er således, at det ikke medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt og
- 3) at isoleret arbejde, som kan medføre fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, undgås eller begrænses.

第9条 a 労働の履行に関連して、労働が、セクシュアル・ハラスメントを含む暴力の結果として健康へ肉体的または精神的損傷の危険を内在しないように確保すること

§ 9 a. Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

特別規定

Særlige krav

11 条 1 項 被用者が、労働のプロセスに関与する唯一の人間であり、かつそのことが当該個人に関連する明白な危険を内在する場合には、労働は、かかる危険を予防するために組織されなければならない。かかる危険が予防できない場合、被用者は労働自体を許されるべきではない

§ 11. Hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

資料3：行政命令96号（2001年2月23日）（試訳）（抜粋）

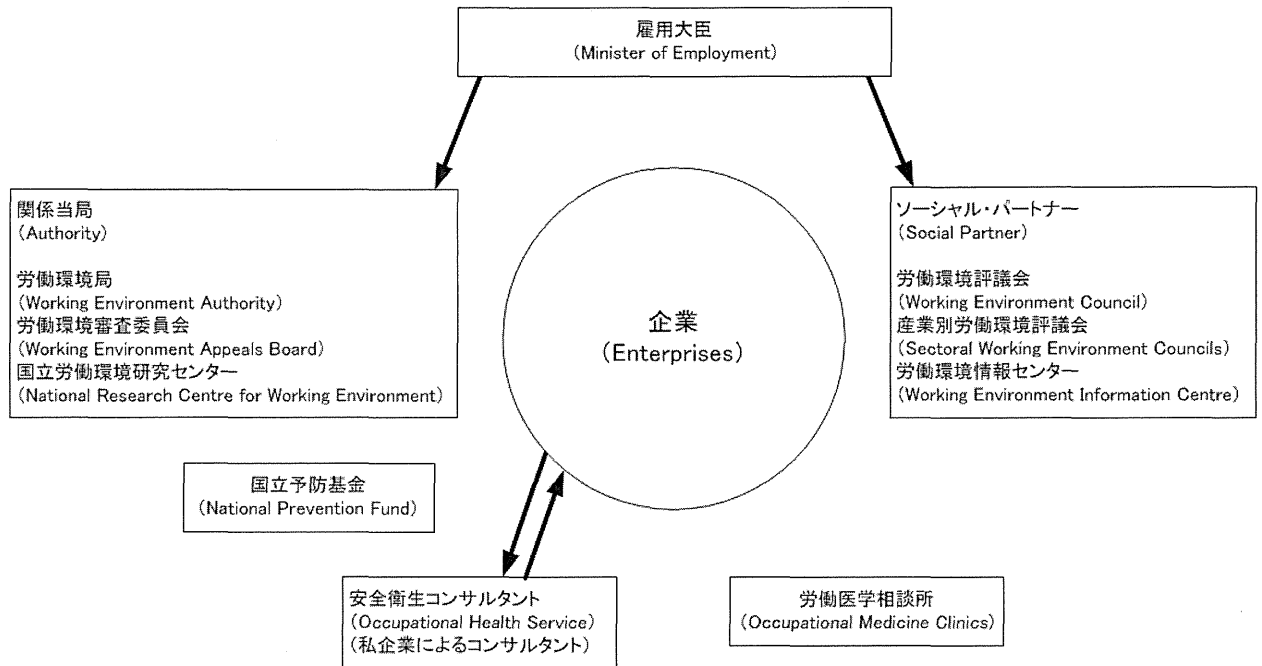
第2章 職場における立案とデザイン

Kapitel 2 - Planlægning og indretning af arbejdsstedet

6条 職場は、短期またはより長期にわたって被用者の肉体的精神的健康に影響を与える労働環境条件の個別のおよび全体的評価の両面を基礎として、安全および健康に関して完全に適切でなければならない。

§ 6. Arbejdsstedet skal indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

資料 4：デンマークにおける労働安全衛生の枠組（Framework for occupational health and safety in Denmark）



出典：デンマーク労働環境評議会 Web サイト
 <<http://www.amr.dk/Default.aspx?ID=1052>>

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

オランダの産業精神保健法制度

分担研究者 本庄 淳志 静岡大学人文社会科学部法学科・准教授

研究要旨

オランダでは、精神保健に特化した労働法規制は現在のところ存在せず、メンタルヘル스에不調を来した労働者の処遇は、疾病労働者に関わる一般的な法規制の解釈・適用の問題となる。この点、オランダでは、1929年に傷病手当法（Ziektewet）が制定されて以来、疾病に起因する労働者の休職に対しては、社会保障制度による手厚い保護が図られてきたものが、その後の社会保障財政の悪化のなかで、いわゆるウェルフェアからワークフェアへの転換が図られてきた。

現在の民法典では、疾病により労働者が休職する場合について、疾病の原因が業務に起因するか否かを問わず、最長2年間は使用者に賃金の継続支払いが義務づけられている。また、このような疾病労働者に対する所得保障面ではなく、療養に要する費用負担の面に着目すると、日本のように労災保険制度でカバーするのではなく、一般の国民健康保険制度による救済が図られており、ここでも、労働者の疾病が業務上であるか否かで差異はないことになる。オランダでは、疾病による休職に関連して、所得保障の面でも療養に要する費用の面でも、疾病の原因を問うことなしに一律に労働者の救済を図っており、日本のように、それが業務に起因するか否かという深刻な対立は生じない。そして、特に所得保障面では使用者に長期間の賃金継続支払いを義務づけている点で、労働者の保護に手厚い一方で、使用者にとっては相当に厳しい法規制が展開されている。

他方で、こうした法制度のもとで、疾病労働者について労働現場へ早期に復帰させることが重視されており、使用者には、労務の負担軽減や他の代替労働を提供する義務が課される一方で、労働者に対しても、このように使用者が講じる措置に協力する義務が課され、使用者の指揮命令権限の柔軟化がみられる。これらの義務に違反しているかどうかの判断は、各種の被用者保険の運営等や公共職業紹介を実施する行政機関である、労働保険実施機関（UWV）が行う。そして、職場復帰に向けた努力が不十分と評価される場合には、①使用者の義務違反については、使用者が賃金継続支払いを義務づけられる期間が延長され、②他方、労働者に義務違反がある場合には、使用者の賃金継続支払い義務が免責されたり、場合によっては解雇が正当化されるというかたちで、労使の利益調整が図られている。

こうした制度は精神疾患による休職の場合にも適用されるどころ、最長 2 年間という長期間にわたる賃金継続支払いは、使用者にとっては相当に大きな負担であると同時に、①疾病への罹患を予防するために、職場環境を整備するインセンティブ、②および、休職中の労働者が職場に復帰するうえで、労使双方で協力するインセンティブを課すものとなっている。

以上は、主として労働契約上の賃金継続支払い義務という、疾病への罹患後の労働者の処遇問題について定める私法的な法規制であるが、職場環境の整備による疾病の事前予防の面では、労働環境法をはじめとした公法的な規制も、より直接的で重要な役割を果たしている。また、公法・私法を問わず、職場復帰に向けて、主治医、産業医、労働安全衛生に関する専門家協会（Arbodienst）といった医療専門家の関与が制度上予定されており、これらのアドバイス等を見放した当事者に対しては、たとえば使用者の賃金支払い義務を免責するといったかたちで、民事的なサンクションを課し、法の実効性確保を目指している点にも、オランダ法の特徴があるといえる。

A. 研究目的

統一研究課題に記されているとおり、研究目的は、①オランダ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、本年度は、①のうちメンタルヘルス不調の3次予防にかかる私法的な法規制を中心に、1次～2次予防も含めた全体像（の概要）を明らかにすることを目的とした。

B. 研究方法

本年度は、文献調査を実施した。文献調査に際しては、研究代表者が作成、呈示した「調査報告書の基本的な構成（フォーマット）」に即し、文献資料等のレビューに基づいて必要事項を調査した。ただし、研究要旨に記したとおり、オランダの法制度には、同国特有の背景事情が認められることから、フォーマットの項目を一部変更した。

C. 研究結果

1 公法的規制

歴史的にみると、オランダでは、1929年に傷病手当法（Ziektewet）が制定されて以来、疾病に起因する労働者の休職に対しては、社会保障制度による手厚い保護が図られてきた。当時の制度のもとでは、労使の一律の保険料負担により、疾病による休職期間が2日を超える労働者に対して保険給付がなされていた。しかし、保険財政の圧迫のなかで、保険料を全国一律とする制度が、疾病を予防し、あるいは早期に復職するインセンティブを労使ともに削ぐものとして問題視され、社会保障費用の削減が重視された1990年代を通じて、現在の制度に

大きく転換されてきた。

すなわち、1994年の「疾病による休職の抑制に関する法律（Wet terugdringing ziekteverzuim : Wet TZ）」により、疾病を原因とする休職の場合には、事業所の規模に応じて、最初の2～6週間は使用者が賃金を継続的に支払うことが義務づけられた。その後、1996年の制度改正のなかで、使用者に賃金継続支払いが義務づけられる期間は、一律に52週（1年間）とされる一方で、支給額の面では、従前の賃金額の70%へと引き下げられた。

さらに2004年の改正により、使用者が賃金支払を義務づけられる期間は104週（2年間）にまで延長されている。すなわち現在では、労働者の疾病による休職期間中は、最長2年までは原則として使用者の賃金継続支払い（70%）が義務づけられており、休職期間が2年を超える長期に及ぶ場合にのみ、セーフティーネットとして補足的に障害保険制度（WIA）に基づく救済が図られている。こうした動きは、いわゆるウェルフェアからワークフェアへの転換であると同時に、少なくとも疾病による休職労働者の所得保障に限れば、公法的規制から私法的規制へと軸足を移すものとして評価できよう。

もともと、現在のオランダ法でも、2年間を超える長期療養者に対する保障面に加えて、とりわけ一次予防の面では、公法的な規制も重要な役割を担っている。オランダでは、公法的規制と私法的規制とが協同して労働者の疾病問題に取り組む状況があり、そもそも両者の峻別は容易でないが、以下では便宜的に区別して概観する。