

ない⁹。医師は精神疾患にかかる付加情報としてバーンアウトの診断を行うことができる。バーンアウトの診断事例の欠勤日数は、2004年の8.1日から2010年には72.3日と、約9倍に増加した。欠勤日数は男女間の差が大きく、女性が平均101.9日であるのに対して、男性は49.7日にとどまる。バーンアウトについても精神疾患の場合と同様に、医療・介護分野の労働者の欠勤日数が非常に多くなっている。バーンアウトの診断が付加される精神疾患としては、うつ病エピソード（F32）と重度ストレス反応及び適応障害（F43）が圧倒的に多い。

1. 3 社会に与える影響

労働者の労働不能の原因となる精神疾患は、労働関係だけでなく、経済や社会保険財政に影響を与えうる。

労働者が精神不調に陥ったり、精神障害を発症したりすると、就業中の労働効率低下、あるいは欠勤により、企業の経済効率が損なわれうる。後述のとおり疾病を理由とする欠勤は有給である（使用者が欠勤期間中の賃金を支払う）ので（1.4参照）、欠勤による企業の損失は日本におけるものより大きい。また、労働者の精神不調の原因が職場環境にあるような場合には、そのこと自体が生産性や競争力を低下させる可能性もある。企業の生産性や競争力の低下は、国の経済力を弱めることにつながる。

医療保険においては、問題はより深刻である。患者の増加は、保険給付の増加につながるからである。後述のとおり精神疾患が業務上であると認められることはほとんどないため（2.2参照）、精神疾患にかかる医療給付はもっぱら医療保険が行うこと

になる。また、治療の一環として行われるセラピーは医療保険の対象であるが、精神疾患罹患者のセラピーにかかる費用が医療財政に負担をかけている可能性がある¹⁰。

年金保険にも影響を与えている。精神疾患を理由とする稼働能力減退年金の支給決定件数は、1995年には55,000件で、その後はほぼ横ばいに推移していたが、2010年には71,000件に増加した¹¹。精神疾患は、同年金の支給原因の第1位となっている。支給決定件数の増加に加え、精神疾患が原因の受給者の受給開始年齢がやや低い（48.3歳）ことは、国民経済や社会保障システムへの影響も懸念されている¹²。また、年金保険による入院リハビリテーションの内訳は、筋・骨等疾患（32%）に次いで、精神疾患（20%）が多い¹³。筋・骨等疾患に対するリハビリテーションが、10年前と比べると減少しているのに対して、精神疾患に対するリハビリテーションは増加している。このことも、年金保険財政に影響を与えうる。

また、労働者と失業者を比較すると、労働者の方が明らかに、精神障害を理由とする労働不能日数が少ない。この事実からは、精神障害の原因が必ずしも仕事にないことを明らかにするものであるとか、失業や失業に対する不安が精神障害の重要な原因となることを示すものであるとかといった解釈がなされうるが、ここでは精神障害を有する失業者の求職がうまくいかず失業手当の受給期間が長くなり、雇用保険等からの給付が増加する可能性のみ、指摘しておく。

1. 4. 小括と補足

文献調査（統計調査）、訪問調査のいずれ

からも、精神疾患罹患者が増加していること、そして産業精神保健対策の重要性が年々増していることが確認できた。

しかし、最近の働き方や職場環境の変化がその直接の原因であるとするものは、見受けられなかった。むしろ、以前と比べて精神疾患に詳しい医師やセラピストが増え、精神疾患の診断が多くなされるようになったとか、患者はバーンアウトの「診断」結果を受け入れやすい（仕事を一生懸命したという満足感、恥ずべき行為でないという意識）といった意見や、精神疾患の原因は、プライベートの交友関係、家族関係、本人の性格など多様であり、かつ複数の要素が影響していることもあり、労働関係による対策（だけ）では精神疾患罹患を避けられない、といった意見があった。

また、精神疾患は基本的に業務上認定されない（後述 2. 2 参照）。訪問調査でも、精神疾患は（例外的事例を除いて）私傷病であるという見解で一致していた。労働に原因があるかもしれない精神疾患が私傷病として取り扱われることは、一見、労働者の不利益が非常に大きいように思われるが、ドイツでは労働者の私傷病に関する保障は、日本よりも手厚い。

労働者が疾病を理由に労働不能となった場合、労働者の欠勤にかかわらず、使用者は通常の賃金を支払わなければならない（賃金継続支払法 3 条）。この賃金継続支払の対象となるのは、少なくとも当該使用者のもとで 4 週間雇用されていた労働者に限られるが、それ以外はとくに制限がない。フルタイム・パートタイム労働者を問わず、賃金継続支払請求権がある。また、労働者の疾病が、業務上であるか私傷病であるか

は問われないし、精神疾患も当然含まれる。労働者の労働不能による欠勤中、労働者には最長 6 週間にわたり賃金が継続支払いされる。労働者の労働不能が 6 週間を超える場合には、以降の期間は医療保険から傷病手当金が支給される（社会法典第 5 編（公的医療保険）44 条）。傷病手当金の額は通常賃金の 70% で（社会法典第 5 編 47 条）、同一の疾病につき 3 年間で最長 78 週まで支給される（社会法典第 5 編 48 条）。

このように、労働者は欠勤しても賃金を喪失しないので、疾病により労働不能となった場合には、安心して欠勤することができる。賃金の継続支払いを受けるために、労働不能が 4 日以上となるときは、労働者は使用者に、次の出勤日までに医師による労働不能の診断書を提出しなければならない（賃金継続支払法 5 条）。この場合の労働不能とは、単なる精神不調による労働不能では足りず、疾病に罹患していること故の労働不能でなくてはならない。

次に、労働者は治療にあたり医療保険を使用するわけであるが、外来の場合の自己負担は無く（2013 年 1 月より。従前は 3 カ月ごとに 10 ユーロの負担があった）、薬剤・包帯類等については費用の 10%（その大半は上限が 10 ユーロとされている）、入院の場合は 1 日 10 ユーロ（1 暦年につき 28 日まで）の負担のように、患者の負担はごく僅かである（社会法典第 5 編 28 条、61 条など）。医療へのアクセスは比較的容易であるといえる。

精神疾患は基本的に私傷病として取り扱われるが、私傷病時の所得保障も医療保障も、ドイツは日本と比べて充実している。

2 公法的規制

2.1 労働安全衛生法制（未了・次年度）

2.1.1 労働安全衛生法制の概要

ドイツの労働安全衛生法制の歴史は古いが、現行法の中心となるのは1996年制定の労働保護法（Arbeitsschutzgesetz）である¹⁴。労働保護法は、1989年の労働安全衛生の改善を促進するための施策の導入に関するEU理事会指令に適合させるために制定されたものであるが、同時にそれまで各法に分散していた労働安全衛生法制を体系的にした。労働保護法は、労働安全衛生法制の基本法として位置づけられる。

労働保護法の特徴は、一般規定を中心に構成されている点にある。柔軟な枠組み規定が置かれ、労働保護措置の計画、遂行、効果の審査や改善については、企業の裁量に任せられている。労働保護法の適用対象は、ほとんどすべての組織にわたり、適用対象者も労働者だけでなく労働者類似の者等にも広く及ぶ（労働保護法1条、2条）。

労働保護法には、使用者の責任、そして使用者と並んで責任を負う者が明示されているが（労働保護法3条、14条）、そのうち使用者の義務は、同法3条1項において次のように記されている。「使用者は、就業者の労働における安全衛生に影響する条件に配慮しつつ、必要な労働保護措置をとるべき義務を負う。使用者は、その効果について審査し、必要であればその他の臨機応変な対応をしなければならない。その際に使用者は、就業者の安全衛生の改善に努めなければならない。」使用者がとるべき労働保護措置は、同法2条1項において「人間としてふさわしい労働を具体化するための

措置をも含む、労働災害と労働に関係した健康上の危険を防止するための措置」と定義されている。同法3条1項の使用上の基本的義務に加えて、同法5条は使用者にさらなる義務を課す。すなわち同法5条1項において「使用者は、労働と結びついている労働者に対する危険性を評価することにより、労働保護にいかなる措置が必要であるかを調査しなければならない」とし、使用者が労働者の労働条件等から労働上の危険性を評価すべき義務を課している。危険性評価の結果は文書化することが義務付けられている（同法6条）。

労働保護措置や労働上の危険性評価の対象には、精神疾患にかかるものも含まれるが、法律上それが明示されているわけではない。また上述のとおり、労働保護法自体は枠組みを呈示するものであるため、労働関係における具体化は、労使に任せられているといえる（後述3参照）。

心理的負荷に言及している法規に、ディスプレイ作業規則（Bildschirmarbeitsverordnung）がある。同規則3条は次のように規定する。「労働保護法5条により労働条件を評価する際に、使用者は、ディスプレイ作業場の安全・健康にかかる条件を、とくに視力に対する、また身体上の問題ならびに心理的負荷となりうる危険の観点から、調査し評価しなければならない。」同規則3条は、労働保護法5条に基づく危険性評価の対象として、身体的負荷の観点のみならず心理的負荷の観点からも調査することを義務づける。

2.1.2 事業場における安全衛生体制

2.1.3 監督行政

2.1.4 小括と補足

2. 2 労災保険法制

2. 2. 1 労災保険の概要

労災保険制度は、社会法典第7編（公的災害保険）において定められている。同編（公的災害保険）の適用対象は、労働者のほか、障害者作業所等で就労する障害者、家内労働者とその配偶者、医療福祉施設のボランティア、さらには、事故災害救助者（救助活動が対象）、学生・生徒（修学活動が対象）など、広範囲に及ぶが（社会法典第7編2条）、以下では労働者について述べる（そのため以下では「公的災害保険」の語を用いず、「労災保険」とする）。労災保険の保険者は、産業・業種別に設立される労災保険組合である。

労災保険の保険事故は、労働災害と職業性疾病である（社会法典第7編7条1項）。いずれも労働者に健康侵害が生じたことが前提となるが、この健康侵害には精神障害も当然含まれる。しかし精神障害については業務上と判断されるケースは、きわめて限られている。

2. 2. 2 労働災害

労働災害とは、補償対象となる活動における被保険者の事故のことであり、ここで事故とは、時間的に限定された、外部から身体に作用する、健康侵害もしくは死亡をもたらす出来事をいう（社会法典第7編8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の要件が満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時に限り、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 項の要件を満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、仕事の後に感じる感じがしばしばある。
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系統への組入れ
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見える。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、この質問票ひ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、心理的負荷を与えうるこれらの要因の（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

3. 3 IGメタルによるアンチストレス規則の提案

3. 3. 1 提案の背景と概要

ドイツ最大の産業別労働組合である IGメタル(金属産業労働組合)は 2012 年に、アンチストレス規則 (Anti-Stress-Verordnung、正式名称は、職場における心理的負荷による危険からの保護のための規則) を提案した。IGメタルが提案を行ったのは、職場における心理的負荷により精神疾患に罹患する労働者が増加しているにもかかわらず、危険物質や騒音などについては各規則が存在しているのに対して、そのような規則が心理的負荷の問題については存在せず、そのため使用者がいかなる労働保護措置をとるべきかが、明らかにされていないことによる。

規則案は、労働科学における現在の議論状況を踏まえて作成された。たとえば、規則案で挙げられた危険要素(仕事の課題、労働体制など)は、ドイツ労働保護共同戦略の「危険性評価と文書化」のガイドラインや「危険性評価ポータル」に依拠している。また、労働保護法 18 条は、法規則によって、特定の危険領域に対する要請をより詳細に具体化することを認めているが、この規則案は同条による法規則を想定しており、それゆえ労働保護法の適用領域に相応するように作成されている。

アンチストレス規則の提案は、労働保護法の下位規範である規則の制定に向けた、労働組合の行動とみることができる。

規則案は、総則(第 1 条、第 2 条)、使用者の義務(第 3 条～第 5 条)、危険要素の基準(第 6 条～第 10 条)、組織(第 11

条)、罰則(第12条)から、構成されている(3.3.2参照)。

3.3.2 規則案(試訳)

第1条 目的、適用範囲

1項 この規則は、労働時の心理的負荷による危険から就業者を保護するためのものである。労働保護法上、健康は、就業者が身体的および精神的に侵害されないことを意味する。それゆえ、予防のための措置は、身体的および精神的健康の保護と関わる。労働保護法第2条に基づき、保護措置は、労働の人間的形成を含む。

2項 本規則の適用範囲は、労働保護法の適用範囲に相応する。

第2条 概念規定

1項 心理的負荷の概念は、外部から接近して人に作用する影響、すなわち、人の認知的、情報处理的、感情的な事象を引き起こすものと、表される。労働保護法第4条第1号にいう危険は、労働による心理的な影響が就業者の生命や健康に損害を及ぼしうる場合にあるとされる。

2項 労働による危険は、とくに

1. 仕事の課題、
2. 労働体制、
3. 社会的条件、
4. 職場や労働環境の条件、ならびに
5. 労働時間

の形成が不十分であることから、生じうる。

第3条 使用者の基本的義務

1項 使用者は、労働時の心理的負荷による危険を回避するために、必要な労働保護措置をとるべき義務を負う。回避できない場合には、使用者は危険を最小限にするべ

き義務を負う。

2項 就業者の健康と安全を保障するために、とくに仕事の課題、労働体制、社会的条件、職場や労働環境の条件ならびに労働時間は、心理的負荷による危険を回避するべく、労働科学の根拠ある知見にしたがい、工学、産業医学、衛生学の立場に立って、形成される。それに際し使用者は、本規則第11条により示された規定と知見を守らなければならない。これらの規定や知見を遵守するには、通常、この規則の要求を履行することから始まる。就業者の健康の保護が、少なくとも匹敵する方法による他の措置により保障される場合には、これらの規定や知見によらなくてよい。

3項 適切な保護措置を選択するにあたっては、労働保護法第4条の序列が考慮される。

4項 就業者の労働能力が、労働生活の期間にわたり、すなわち法定の年金受給年齢に到達するまで保持されるよう、使用者は必要な措置を採るべき義務を負う。労働条件は、加齢や年齢に適合するように形成される。

5項 各就業者の年齢グループにおける特有の能力と需要は、労働体制や労働時間の形成においてとくに考慮される。

第4条 危険性評価

1項 使用者は、労働保護法第5条の危険性評価を行うことにより、いかなる労働保護措置が心理的負荷の回避ないし最小化のために必要であるかを確かめなくてはならない。その際とくに〔本規則〕第6条から第10条までに挙げた危険要素が考慮されなくてはならない。使用者は危険性評価の

結果に適合するよう、工学、産業医学、衛生学にしたがった保護措置を決定しなくてはならない。その他の労働科学の根拠ある知見が、考慮される。

2項 使用者は、危険性評価が専門的知識に基づき遂行され、適切な方法で就業者が関与することを保障しなくてはならない。使用者自身が相応する知識を有さない場合には、使用者は専門的助言を求めなくてはならない。

3項 使用者は、就業者数に関わりなく就労前に、危険性評価を文書にしなくてはならない。当該文書には、職場において生じうる危険と第1項により講じられるべき措置が、記載される。さらに文書には、必須の記述、とくに把握の方法、個別の危険要素の評価ならびに調査時期が、含まれてはならない。実効性の検証も同様に文書にされる。

4項 危険性評価は、とくに次の場合に再び実施される、ないしは適応される。

1. 本規則第6条から第10条までにしたがい条件が変更される場合、ならびに
2. 就業者が根拠に基づき苦情を申し立てた場合。争いがある場合に使用者と就業者の利益代表者は、これについて意見の一致が得られるよう、目指す。

第5条 教示

1項 使用者は、労働による心理的負荷の危険について就業者にその労働時間中に、十分かつ適切に教示しなければならない。教示には、とくに就業者の職場や任務の範囲にあわせられた指示と説明を含む。教示はさらに、そこにあった労働による心理的負荷の危険とそこでとられた労働保護措置

と関係するものでなくてはならない。教示は、採用時、労働の範囲を変更する時、新材料・新技術を導入する時、ならびに労働体制を変更するときに、就業者が就労する前になされなくてはならない。教示は、危険性評価に適合するものであり、相当の間隔で繰り返さなくてはならない。

2項 労働者派遣においては派遣先が、第1項の教示義務を負う。派遣先は、自身に労働を譲渡する者の資格と経験を考慮して教示しなくてはならず、そのために派遣先事業所の利益代表者に対して相応する証明を行わなくてはならない。派遣元が負うその他の労働保護義務ならびに利益代表者の共同決定権は影響を受けない影響しない。

3項 使用者は、教示の内容、形式、期間につき、文書にしなくてはならない。

第6条 仕事の課題に関する評価基準と形成基準

1項 就業者の仕事の課題は、危険性評価の枠内で評価される。仕事の遂行は、健康に有益でなくてはならない。本規則第3条および第4条にしたがった危険性評価と措置の決定の際には、とくに第2項から第7項までの要求が考慮される。

2項 仕事の課題は、就業者がその能力と技能を維持・拡充できるよう形成されなければならない。

3項 仕事の課題の遂行は、質的に過少な要求をもたらすものであってはならない。それは資格を要求し促進するものでなくてはならない。

4項 仕事の課題の遂行は、質的に過大な要求をもたらすものであってはならない。個人の労働能力は、適切な格付け措置によ

り変化する労働の要求にあわせられる。

5項 労働ノルマは、労働の人間的形成に際し労働生活の期間に健康の侵害をもたらさないよう形成される。

6項 中高年就業者の労働能力の変化は、仕事の課題の形成の際に考慮される。労働の要求ないし労働の課題により生じうる危険は、加齢により変化する労働能力を考慮して評価される。健康上一時的ではなく就業が制限される就業者についても、同じである。

7項 仕事の課題についての評価基準と形成基準はとくに、

1. 仕事の完全性／過少要求の回避
2. 権限と責任の明確化
3. 適宜かつ十分な情報
4. 時間面・内容面での仕事の裁量
5. 質的・量的な過大要求の回避
6. 適切な協力／専門的・社会的コミュニケーション
7. 見通しの良さと影響可能性
8. 過度な感情的要求の回避
9. 身体的変化
10. 資格の利用・拡充をいう。

第7条 労働体制に関する評価基準と形成基準

1項 労働体制は、危険性評価の枠内で評価される。労働体制は、それが就業者の健康に有益であるよう、形成される。本規則第3条および第4条にしたがった危険性評価と措置の決定の際には、とくに第2項から第8項までの要求が考慮される。

2項 労働の進行は、就業者に適切な行動の裁量があるように、組織される。労働の

進行における妨害は、技術的かつ組織的可能性の枠内で回避される。

3項 時間間隔と結びついた労働工程に際し、工程間隔は健康に有益である長さを下回ってはならない。

4項 強制制御された労働（流れ作業、時間間隔の工程）に際し、技術上もしくは組織上の措置により、就業者に裁量が与えられていなくてはならない（たとえば、緩衝器、休息时间）。

5項 プロジェクト形式で組織されている労働の進行は、危険性評価に含められる。労働の進行の大部分が第三者によって定められる場合（たとえば、外勤時の顧客の要求）も、同じである。

6項 労働リズム（「仕事のパターン」）は、健康に有益で、社会的に分配された労働時間と休憩時間の断続連続を可能にしなくてはならない（現代のコミュニケーションツールによって常に連絡可能である状態にはないこと、呼出待機、出張）。

7項 中高年就業者の労働能力の変化は、労働体制の際に考慮される。労働の進行ないし労働体制により生じうる危険は、加齢により変化する労働能力を考慮して評価される。健康上一時的ではなく就業が制限される就業者についても、同じである。

8項 労働体制の形成についての評価基準と形成基準はとくに

1. 適切な行動の裁量／短い時間間隔の工程の回避
2. 労働時間と休憩時間の明白な分別
3. 個人に対する労働の要求と事業上の進行の一致（進行の連関、情報の流れ、フィードバック）
4. 期待される労務水準とそれが実現され

るための条件（組織上、技術上）

5. 全労働時間にわたる労働総量のバランス

6. 妨害や中断（技術上の理由による中断
頻繁な製造転換、下請業者の期限の不
遵守、人員不足）の回避

7. 透明性と予見可能性

をいう。

第8条 社会的関係に関する評価基準と形成基準

1項 就業者が仕事を行う際の社会的関係は、危険性評価の枠内で評価される。社会的関係は、それが就業者の健康と健康な状態に有益であるよう、形成される。本規則第3条および第4条にしたがった危険性評価と措置の決定の際には、とくに第2項および第3項からの要求が考慮される。

2項 〔他の〕就業者、上司や第三者（たとえば顧客）との社会的関係は、それが仕事の課題の履行に有益であり、就業者の心理的もしくは社会的侵害が回避されるよう、形成される。

3項 適切な社会的関係の形成についての評価基準と形成基準はとくに

1. 共同して作業する者の管理について、
上司に必要とされる資格

2. 適切な管理行為（コミュニケーション
や決定過程への参加、支援、十分な情報と透明性、フィードバック、尊重、
社会的対立の統制）

3. 計画・決定過程への組入れ

4. 十分な社会的接触

5. 事業所の環境（人的受容性、従業員間の敬意をもった付き合い）

6. 労務管理による職業上の発展可能性

をいう。

第9条 職場や労働環境の条件に関する評価基準と形成基準

1項 就業者の職場や労働環境の条件は、
心理的労働負荷の要因としてもまた、危険性評価の枠内で評価される。職場や労働環境の条件は、それが就業者の健康と健康な状態に有益であるよう、そして労務遂行を助長するよう、形成される(*)。本規則第3条および第4条にしたがった危険性評価と措置の決定の際には、とくに第2項および第3項からの要求が考慮される。

2項 情報の記録と加工および目標到達のために求められる仕事の結果に必要とされるコミュニケーションが、職場や労働環境の条件が不利であることにより、侵害されてはならない。

3項 労務遂行時の十分に形成されていない材料や適切でない姿勢による障害は、回避される。

4項 職場や労働条件の形成についての評価基準と形成基準はとくに

1. 低い音圧レベル

2. 健康によい室内環境

3. 十分な自然光と適切な人工照明

4. 単調で変化のない環境条件の回避

5. 十分な空間幅

6. 人間工学に基づくソフトウェア

7. 情報が明確に示され、材料の警告が目立っていること

をいう。

(*)職場や労働環境の形成にかかる要求は、通常、職場規則の対象であるので、第9条は両規則間で同期調整されなくてはならない。

第10条 労働時間の形成に関する評価基準と形成基準

1項 就業者の労働時間は、危険性評価の枠内で評価される。労働時間は、それが就業者の健康に有益であり再生を促すよう、形成される。本規則第3条および第4条にしたがった危険性評価と措置の決定の際には、とくに第2項から第4項までの要求が考慮される。

2項 人間工学的に形成されたものでない労働時間による、持続的な心理的疲労ならびに人間の労務能力への過大な要求は、回避される。実際の労働時間の長さや労働時間内の形成（状況と分配、休憩の形成）は、とくにその時々仕事の課題や労働体制の方式との相互作用において、その健康に対する危険が評価される。

3項 中高年就業者の労働能力の変化は、労働時間の形成の際に考慮される。労働時間の状況と分配により生じうる危険は、加齢により変化する労働能力を考慮して評価される。健康上一時的ではなく就業が制限される就業者についても、同じである。

4項 労働時間の形成についての評価基準と形成基準はとくに

1. 上限8時間の規則的な日々の労働時間
2. 規則的な労働時間の上限を超える場合の、負荷と関係する時間の調整
3. 負荷に対して適切な休憩の形成
4. 人間工学的なシフトプランの形成
5. 週末の休みが十分にあること
6. フレックス労働時間制による生物学的・社会的シンクロの欠落の回避をいう。

第11条 労働時の心理的負荷に関する委員会

1項 連邦労働社会省に、次の専門的知識を有する者から構成される、労働時の心理的負荷に関する委員会を、設置する。

民間使用者を代表する者 2名

公務使用者を代表する者 1名

この規則を所轄する州官庁を代表する者 3名

労働組合を代表する者 3名

労災保険者を代表する者 3名

専門的知識を有する者、とくに学識者 3名

2項 連邦労働社会省は、それぞれの団体や機関の提案に基づき、委員会の構成員および各構成員につき1名の代理人を、任命する。委員会は、運営規則に服し、委員会の中から議長を選出する。

3項 委員会は、次のことを任務とする。

1. 労働時の心理的負荷による危険を回避もしくは軽減するのに資する、工学、産業医学、衛生学に適合する規定、その他の学問的知見を確認すること、
2. この規則により示された要求をいかに履行しうるかについての規定を公表すること、ならびに
3. 心理的負荷の問題について、連邦労働社会省に助言すること。

委員会は任務を行うにあたり、労働保護法第4条の労働保護にかかる一般原則を尊重しなければならない。委員会の労働計画は、連邦労働社会省との間で調整される。委員会は、連邦労働社会省における他の委員会と緊密に共働する。

4項 連邦労働社会省は、委員会により確認された規則を共同官庁機関紙により公表

することができる。

5項 連邦省庁ならびに所轄の最上級の州官庁は、委員会会議に代表者を出席させることができる。申出により、会議での発言が許される。

6項 委員会の職務は、連邦労働安全衛生所が担当する。

第12条 罰則、秩序違反行為

1項 労働保護法第25条第1号の秩序違反が問題となるのは、故意または過失により、

1. 第4条に反して、正確に、完全に、もしくは適宜に、危険性評価を文書にしない、
2. 第5条に反して、就業者に適切な教示を行わない、
3. 第6条から第10条までに反して、労働時の心理的負荷による危険を回避もしくは軽減するための要求を、完全に、また適切に行わない

者についてである。

2項 第1項に掲げた行為により故意に、就業者の生命もしくは健康を危険にさらした者は、労働保護法第26条第2号により罰せられる。

3. 3. 3 小括と補足

規則案は、労働時の心理的負荷による危険から就業者を保護することを目的とするものである。そのために、使用者に、必要な労働保護措置をとること、危険性評価を行いそれを文書にすること、危険について就業者に教示することを、義務づけようとするものである。労働による危険要素は多面にわたるが、その中でもとくに重要と考えられるものの1つが、労働時間と自由時

間の分別である（規則案7条6項参照）。

スマートフォン（規則案では、現代のコミュニケーションツール）での対応を、常時（終業後や休日にも）求められるような状態は、就業者に大きなストレスを与えるものであり、就業者はそのような危険から保護されなくてはならないと考えられている。

規則案は、労働保護法の下位規範である規則の制定提案ともいえる。いくつかの州政府・州労働相は、規則案を支持する立場を示している。

使用者団体は、この規則案に明確に反対の見解を示している。使用者団体は、労働保護法は心理的負荷の問題もカバーしている、すなわち既存の法制は職場における心理的負荷の問題に対応できており、規則案は不要であるとする。また、規則案では心理的負荷がすべて仕事上の領域における問題であるかのようにとらえているが、心理的負荷の原因は仕事以外の領域にも多くあり、規則案の理解では狭すぎるとする。

規則案は、使用者側の強硬な反対のため実現は困難であると思われていたが、地方選挙での社会民主党や緑の党の勝利により、連邦参議院における勢力関係に変化が生じたことを受けて、社会民主党がアンチストレス規則の実現をめざす姿勢を明らかにした。連邦労働相も職場における心理的負荷の問題への対応の必要を述べており、2013年1月には公労使のトップ会談が開かれた。労使による共同声明が予定されていたが、使用者側は共同声明へのサインを拒否し、なおも反対の立場を維持している。

4 障害者法制

4. 1 障害者差別禁止法制

4. 1. 1 障害を理由とする差別の禁止

ドイツでも憲法において法の下での平等が明記されている（基本法 3 条）。同条 3 項は差別禁止事由を列挙するが、第 1 文で性別、血統、人種、言語、故郷および門地、信仰、宗教的ないし政治的な見解が、第 2 文で障害が挙げられている。障害は、第 1 文に挙げられた他の差別禁止事由と異なり、不利益な取扱いのみが禁止される。すなわち、有利な取扱いを排除するものではない。障害について定める第 2 文は、1994 年の改正により追加された。

憲法上の差別禁止の理念は、個別の立法によって具体化されている。2002 年制定の障害者同権法（Behindertengleichstellungsgesetz）は、障害者に対する不利益取扱いを排除・防止し、障害者が障害を持たない者と同等に社会生活に参加することの保障を、法目的とする。この法目的実現のために、バリアフリーの生活領域を創成することが、同法の核心である。同法上の障害者は、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（障害者同権法 3 条）。この定義は、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）2 条の障害者の定義にしたがったものである。

障害者同権法の射程は連邦の公的領域における不利益取扱いを禁止するものであり、基本的に連邦および連邦政府を拘束するにとどまるに基本的に限定される。そのため連邦各州は、障害者同権法類似の、あるいは独自の州同権法を制定している。

障害者差別禁止法制としてもう 1 つ重要なのが、2006 年制定の一般平等取扱法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz）である。同法は包括的な差別禁止法であり、人種もしくは民族的背景、性別、宗教もしくは世界観、障害、年齢または性的志向を理由とする不利益取扱いの防止と排除を目的とする。同法は労働関係のほか（一般平等取扱法 6 条以下、後述 4. 1. 2 参照）、民法上の債務・取引関係にも適用される（一般平等取扱法 19 条以下）。

ドイツの障害者差別禁止法制の歴史は、比較的新しいが、それはドイツの障害者施策の重点が、障害者が置かれている状況、不利益に配慮した雇用確保措置にあったためである（その典型が割当雇用制度である、後述 4. 2. 2 参照）。1994 年の基本法改正により差別禁止アプローチも併用されるようになるが、実際に差別禁止法制の契機となったのは EU の雇用平等指令であった。

4. 1. 2 労働関係における障害を理由とする差別の禁止

2001 年に制定された社会法典第 9 編は、重度障害者に対する使用者の義務を定めている。その 1 つが重度障害を有する就業者に対する障害を理由とする不利益取扱いの禁止である（社会法典第 9 編 81 条 2 項 1 文）。同条の不利益取扱い禁止は重度障害者に限定されていることから、EU の雇用平等指令の国内法化としては不十分であると考えられていた。2006 年制定の一般平等取扱法において、不利益取扱いの内容が詳細に規定された。また、禁止の対象がすべての障害者に拡大した。社会法典第 9 編 81 条 2 項の差別禁止規定は現在も削除されずに残っているが、その内容や救済方法は一

一般平等取扱法の規定にしたがう。

以下では、労働関係における障害を理由とする差別にしばって、一般平等取扱法の内容を概説する。

一般平等取扱法では、障害者や障害の定義を行っていないが、社会法典第9編や障害者同権法の定義と同じであるとされる。すなわち、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状態が、障害である。6カ月以上逸脱している状態にあること、すなわち継続性（永続性）が求められており、この点で疾病と区別される。

障害者に対する不利益取扱いが禁止されるのは、募集・採用、配置・昇進にかかる選択基準や雇用条件、賃金や解雇事由を含む労働条件、職業教育、社会保障その他社会的給付、教育、住宅を含む福利サービスなど（一般平等取扱法2条1項）、労働関係全般である。禁止される態様は、直接的不利益取扱い（直接差別）、間接的不利益取扱い（間接差別）のほか、ハラスメント、セクシュアルハラスメント、不利益取扱いの指示である（一般平等取扱法3条）。

もともと、遂行される職務の種類や職務遂行の条件ゆえに本質的かつ重要な職務上の要請がある場合には、目的が正当であり要請が適切であるかぎり、障害を理由とする異なる取扱いが許容される（一般平等取扱法8条1項）。

禁止される不利益取扱いに該当する約定は無効である（一般平等取扱法7条2項）。禁止される不利益取扱いは、契約上の義務の侵害にあたる（一般平等取扱法7条3項）。

また禁止される不利益取扱いにつき、義務違反の責を負う使用者は、損害賠償責任を負う（一般平等取扱法15条1項）。一般平等取扱法を根拠とする採用請求権や昇進請求権は否定されている（一般平等取扱法15条6項）。

一般平等取扱法は包括的な差別禁止法であり、そこに障害者も組み入れられている。しかしそれは、一般的な差別禁止と積極的な差別是正措置にとどまり、障害者保護独自の規定、たとえば使用者に合理的配慮を求めるような規定が置かれているわけではない。それに相応する規定は社会法典第9編にある（後述4.2.2参照）。すなわちドイツでは、基本法改正やEUの雇用平等指令により障害者法制において差別禁止アプローチがとられるようになってはいるが、障害者の雇用にかかる措置や保護は、障害者雇用法制（社会法典第9編）により実現されている。

4.2 障害者雇用法制（未了・次年度）

4.2.1 社会法典第9編の対象

社会法典第9編は、「第1部 障害者および障害者となるおそれのある者についての規定」と「第2部 重度障害者の参加に関する特別規定（重度障害者法）」から構成される。同法には、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、障害者の参加に関する規定がおかれている。

繰り返しになるが、同法上の障害者は、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（社会法典第 9 編 69 条）、障害の程度が 50 以上の者が重度障害者となる。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）。

同法第 2 部の対象となるのは、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）である（社会法典第 9 編 68 条 1 項）。重度障害者と同等に取り扱われる者となるには、障害者が連邦雇用エージェンシーによる確認を得なくてはならない（社会法典第 9 編 68 条 2 項）。

4. 2. 2 重度障害者等にかかる使用者の義務

社会法典第 9 編第 2 部では、重度障害者等の雇用に関して、使用者にさまざまな義務を課している（社会法典第 9 編 71 条以下）。

第 1 に、割当雇用制度である（社会法典第 9 編 71 条）。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。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 未満の使用者は 1 名、60 未満の使用者は 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。

第 2 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の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、重度障害者代表者を参加させ、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者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、重度障害者代表者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。

第 3 に、使用者は適切な措置により、少なくとも所定の雇用ポスト数について、可能な限り持続的に障害者に適合した雇用を見つけることができるよう取り計らう（社会法典第 9 編 81 条 3 項）。これが合理的配慮に相応する。具体的には、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、事業所内での職業教育措置の優先的な考慮、事業所外の職業教育参加のための便宜供与、障害にあった職場の設置と維持、技術的な援助を含む職の形成を、使用者に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