

査研究や実際の取り組みを経たうえで、「良い経営こそが、作業関連ストレス要因を管理する鍵である（‘Good management is the key to managing the causes of work-related stress’）」と宣言していることは軽視できない。また、イギリスの産業精神保健法政策は、彼国固有の文脈のうえに成り立っていることにも留意する必要がある。

うち第1は、ある面での行政の権威である。繰り返しになるが、イギリス安全衛生法は、職場の安全衛生と厚生水準の確保を罰則付きで雇用者に義務づけ、さらに下位の規則によって安全衛生に関するリスク管理を義務づけている。こうした解釈に裁量余地の大きい一般条項などに罰則を付すことは、けっきょく、その運用にかかる行政規則等の策定を担当する行政官や、現場を巡る監督官等の裁量・権限の拡大に繋がる。周知のように、イギリスの国家公務員は、伝統的に Her Majesty's Civil Service（「女王陛下の官吏」）と解されており、こうした行政の権威の背景には彼らの頂点に君臨する女王陛下（Her Majesty the Queen）の権威の存在を見ざるを得ない。もともと、報告者の現地調査では、複数の識者から、実際には、行政の権威を無条件に信頼する国民はむしろ少なく、行政による法政策についても、最低基準としての不作為の義務づけは一定程度容認するが、積極的な作為の義務づけは歓迎できない、との考えを持つ者が少なくない、との見解を得た。その前提に立てば、MS が国レベルで十分に普及しないし機能しないとしても、頷ける面もある。

第2は、学者（の学識）への信頼性である。イギリスの安衛法典（HSWA）は、そもそもその制定に際してローベンス卿の報告書を礎とし、近年のメンタルヘルス対策（：作業関連ストレス対策）を含めた作業関連健康問題対策の推進へ向けた政策展開に際してブラック卿の報告書の影響を大きく受けて来た。また、MS の開発から展開まで心理社会学者や産業保健学者が大きく貢献して来たことも既述の通りである。（自然）科学的な研究の蓄積や開発を重視する傾向はイギリスに限らないだろうが、ここで重視すべきは、学者（の学識）に一定の権威を認めている点であろう。権威となれば、たとえ（自然）科学的にいまいち不明確なことでも、「～が述べているから」という理由が公的にも力を持つことになる。

いずれも一長一短あろうが、彼国で公的なメンタルヘルス対策を進めるうえではプラスに作用してきたように思われる（それだけに、現在、その精算の時期を迎えているのかもしれない）。

いずれにせよ、イギリスの MS が頓挫したと結論づけるのはまだ早い。個別の組織レベルでの成果は多数報告されているのに、ナショナル・レベルでの成果が十分に認められていないということは、やはり、この問題については特に、“one size cannot fit all” ということを示しているのではなかろうか。つまり、国がモデルを示す意義は大きいですが、個人にしる組織にしる、その脈絡を十分に踏まえない対策は奏功し難いことを示唆している可能性は否定できない。特に、介入の手法に改善の余地がある可能性もある。

（２）障害者差別禁止法上の施策について

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、障害に関連する理由によ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。

イギリスの障害者差別禁止法は、いわば前史に当たる①１９４４年障害者（雇用）法時代、②１９９５年 DDA 時代、③２００３年改正法時代、④２０１０年平等法時代の４つの時代区分に分けられる。他方、規制内容は、（ア）福祉・保護的観点からの障害者の雇用保障措置、（イ）直接差別、（ウ）障害に「関連する」理由による差別、（エ）調整義務の不履行による差別（：一種のポジティブ・アクション・アプローチ）、（オ）間接差別、（カ）ハラスメント、（キ）報復的取扱いの７種類に大別される。差別禁止の対象事項は、採用時には、（a）採用者決定のための措置、（b）採用上の雇用条件、（c）採用拒否、採用後には、（d）雇用条件、（e）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、（f）解雇、（g）その他の不利益に及ぶ（②③④時代を通じて共通）。

①時代は、労働不能を本人責任に帰せしめる発想が強く、障害者雇用についても、割当雇用制度を含めた（ア）による時代だったが、先天的障害、労災等本人に帰責事由のない障害への対応の必要性についての認識の高まりもあり、アメリカの ADA を参考に DDA が制定された。

②時代には、「精神的または身体的な障害を持ち」、「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」こととなる者を対象として（*この点では③④時代も同じ）、（ウ）（エ）（キ）の規制が設けられていた。

（ウ）は、障害によるタイピング不能などを理由（障害関連事由）とし、正当化できない差別を規制するものだが、②③時代には、使用者の障害認識の有無は問われず、事実上、（オ）の規制に近い性格を持っていた。２００８年貴族院判決（London Borough of Lewisham v. Malcolm[2008]IRLR 700 HL）のように、DDA の証明ルールを直接差別的なものに修正したり、２００１年控訴院判決（Jones v. Post Office[2001]IRLR 384 CA）のように使用者側の正当性の抗弁を緩やかに解釈するなどして、間接差別的運用の抑制を図る動きもあったが、政府は、その後、障害者を含めた一般的な間接差別規制を置く EU 指令の影響も受け、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。

（エ）は、種々の契約や労働条件などの取り決め、建物の物的特徴などが障害者に不利益な影響を与える場合、使用者に、その場面のあらゆる状況を踏まえ、当該不利益を防止するための合理的措置（施設の改造、業務軽減、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・設備の整備等）を実施する義務を課し、その不履行を禁止される差別とみなすものである。合理性の判断は、措置の効果、実施可能性、

使用者の経済的負担等を事案ごとに検討してなされる。アメリカの ADA のように、使用者に過度な負担（**undue hardship**）がかかる場合の免責規定は存しないが、事実上、この要件にその要素が含まれていた。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。（オ）との関係では、それが対集団的性格を持つのに対し、（エ）は対個別的性格を持つ点で異なる。具体的には、（エ）の場合、①具体的な障害者（集団）・非障害者（集団）間の比較を必要としない、②不利益が些末でないことの立証で足りる、③（特定個人の差別状態の解消を図る趣旨から）雇用者の差別的意図を必要とする、④障害者の申立や差別状態の予見可能性を前提とするため、対応が後手に回りがちとなる、等の特徴を持つ。また、その対個別的性格から、この義務の不履行による差別の申立人は、当該障害者本人に限られる。

②時代の DDA が（エ）や（ウ）を規制の中心に据えていた背景には、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」との認識があったと察せられる。おそらくはそのこととも関連して、後掲する雇用年金省傘下の **Jobcentre Plus** は、「仕事へのアクセス支援」の枠組を通じ、雇用者による調整措置に資金援助等を実施してきた。なお、調整義務の不履行は、（ウ）を推定させる場合もあった。

（キ）は、ある者が、障害者が、障害者差別禁止法に基づく訴訟手続を開始したり、同手続に関連して証拠や情報を提供したり、同法に関連する行為を行ったこと等（*④時代には、以上を併せて「保護される行為」と呼ぶようになった）や、当該行為を行う可能性があること等と信じたこと等を理由に、同人を不利益に取り扱った（か、取り扱おうとした（*この部分は④時代に削除された））場合に成立する。

③時代には、新たに（カ）の規制の他、（イ）の定義規定が加わった。また、この時代から（④時代も併せ）、直接差別やハラスメントに限り、近親者が障害者である等、障害を有すると認識されたことを理由として差別される者も保護対象とされるようになった。

（カ）は、(a)障害者の尊厳を侵害するか、(b)脅迫的、敵対的、品位を傷つける、屈辱的、侮辱的のいずれかに該当する条件をもたらすような目的又は効果を持つ、本人にとって不快な行為を指すと定義されていた。ただし、関連するあらゆる事情に照らし、当該行為がそうした効果を持つと合理的に解される場合、との限定も付されていた。

（イ）は、障害関連事由を含めた職務上の能力等の条件が共通する前提で、正当な理由がないのに、障害を理由に差別することを禁止するものである。職務上の能力の共通性は、他の属性にかかる差別では求められない。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だけの理由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。特段の配慮を必要としない障害者に有効な規制といえる。

④時代には、新たに（オ）の規制が加わり、（イ）（カ）が（*（イ）については正当化事由も含めて）再定義され、（ウ）については、「障害に関連する理由に基づく差別」が、「障害に起因する差別」に代えられ、使用者の認識が要件化されると共に、正当化立

証（：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）の余地が具体化され、事実上拡大された。また、(エ)については、調整義務が生じるケースとして、補助的支援（provision of an auxiliary）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。

(オ)は、ある（いっけん）中立的な基準等（基準又は慣行）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や、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に成立するものである。たとえば、採用の際に筆記試験方式を採ることが、視聴覚障害者等に差別的効果を有するような場合が該当するが、直接差別の場合と同様に、比較の前提として、保護の対象となる集団とならない集団の間に実質的な同質性が求められる。本質的には、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」的発想をとるものである。

(イ)については、③時代の直接差別規定を引き継ぎつつ、附則9で以下の正当化事由が明記された。(a)職業上の要件（occupational requirements）に該当し、(b)その適用が適法な目的達成のため均衡がとれており、(c)その適用者がその要件を充たすか、充たすと合理的に判断される場合。また、障害者を非障害者より有利に取り扱うことが許容される旨も明記された。

(カ)については、(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再定義された。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旨の規定も設けられた。

以下、平等法における履行確保について整理する。

平等法の履行確保において、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。もっとも、行政機関によるあっせん・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なので、行政の積極的介入をベースとして、民事的解決を志向する法と考えて良いであろう。

問題解決にあたる主な行政機関には、①助言斡旋仲裁局と②平等人権委員会があり、①は準司法的性格が強い。労・使・中立の三者構成の理事会が運営し、その救済手続は、(A)（あっせん前置の考え方に基づきとられる）労働審判所からの移送、(B)当事者による直接の申立のいずれかにより開始されるが、(A)によるものが(B)によるものの約20倍にのぼる。労働審判所からの移送を受けた事件があっせん等を通じて合意に達すれば、作成された和解協定は、労働審判所の認証と記録を通じて事件の解決をみる。②は①より行政的性格が強い。平等法等の遵守状況に関する事業主等への調査、質問、勧告等の権

限ほか、平等法の内容を具体化する行為準則の制定権限等を持つ。

民事法的解決を担保する他の手段として、平等法上、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。

すなわち、同法第142条第1項は、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・第3項は、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協定について、同様の定めを置いている。また、同法第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、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を規定し、同法第143条第1項は、群裁判所（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。

さらに、同法には、その履行確保を側面支援する規定も置かれている。

たとえば、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（違反行為を導いたり、説得する行為も含む）を禁止している。また、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（*≒主に直接差別を構成するか）を判断するために行われる「賃金に関する開示（relevant pay disclosure）」を禁じる契約条項を、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、報復的取扱いは成立しない）。

問題は、以上の法的枠組がもたらした実際の効果である。障害者差別禁止法は、①障害者の雇用差別状態の是正、②就業上の福利、③雇用率の向上、等を目的としているが、報告者が確認できた統計は、③に関するものに限られ、かつデータ上、殆ど変化はみられない。しかし、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、合理的配慮等の面での差別状態の解消には一定程度貢献したことをうかがわせるデータが存するので、ADAに倣ったイギリス障害者差別禁止法でも、ほぼ同様の効果を生じているものと察せられる。

（3）障害者福祉・雇用促進法上の施策について

障害者福祉・雇用促進法は、メンタルヘルスとの関係では、雇用者のみならず実施主体を跨ぐ3次予防の領域を司る。その対象には、重度就労困難者（hard to help）も多く含まれており、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。

イギリスの社会保障制度は、租税負担による公的扶助を中心とし、無差別平等主義的な社会保険制度によって補完される北欧型（対義語は社会保険中心の大陸型）に属する。同国の障害者福祉・雇用促進法上の諸制度や諸施策も、基本的にはその前提に基づいて設計されているが、政府の財政難を背景にした福祉制度改革の影響を受け、「福祉から就労へ（welfare to workfare）」の方向性を強めている。すなわち、一方では、所得保障制

度の統合再編と給付対象者の絞り込みを図りつつ、他方では、ワーク・チョイスを中核とする職業リハビリテーション、職業訓練、職業紹介等の就労志向での制度の再設計と充実化を図っている。肯定的に評価すれば、単なる経費削減ではなく、いわば、人材活用への投資的側面を持つ「選択と集中」とも言えよう。施策運用の中心的役割を担っているのは、日本ではハロー・ワーク・社会保険事務所等の役割を兼ね備えた、雇用年金省傘下の **Jobcentre Plus** である。この機関は、障害者の就労支援のための専門家（基本的に全て国家公務員）を配置し、レンプロイ社やソーシャル・ファーム等の保護雇用機関のほか、職業リハビリテーション等を行う地方公共団体などの公的機関、民間団体、専門家等とのネットワークを持ちつつ、障害の性質や程度に応じ、就労・復職・雇用継続等にわたる積極的かつ多面的で綿密な支援策を講じている。日本で言えば、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構傘下の都道府県障害者職業支援センターや、主に自治体やNPOなどが運営する障害者就業・生活支援センターとしての機能も兼ね備えている。

イギリスでは、1944年障害者（雇用）法に基づき1945年に雇用年金省が設立した **Remploy** 社と、いわゆる社会的企業（social enterprise）の一形態であり、直接的な根拠法を持たないソーシャル・ファーム（*但し、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）に代表される保護雇用制度が、産業と福祉のインターミディエーターないしバッファーとして、少なからぬ役割を果たしている。

うち前者は、主に重度障害者を対象とし、その予算のほぼ全額が政府からの出資や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たり、公的機関からの事業の発注による支援等を受けるものの、基本的には自律的に事業が営まれる。ケータリング、リサイクリング、園芸等の比較的創造的な業務が上位を占め、障害者の一般就労への橋渡しも積極的になされ、1997年の5社が2010年には約180社にまで増加している。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、ソーシャル・ファームにおける精神障害者の有用性とその実現方策については、調査報告書も出されている（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）。

Remploy 社でも、一般企業が雇用する障害者への援助付き雇用の実施等、障害者の一般企業への橋渡しは積極的に展開され、2009年には、3障害の合計で約6500の仕事を見出したという。

現在、日本の産業と福祉は、①人と情報の交流機会の乏しさ、②症例が福祉制度や同

施設の支援を受けることとなった場合の一般就労機会の乏しさ、③症例が福祉的給付を受給することとなった場合の固着性等の意味で、相当程度乖離している状況と解されるため、参照価値は高い。

職業訓練制度にも、workfare への傾倒が顕れている。イギリスでの職業訓練は、長い間、イノベーション・大学・職業技能省の管掌下にあったが、現在は、「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」政府の基本方針に従って、2009年6月に同省とビジネス・企業及び規制改革省を統合して設立された、ビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills (BIS)）により、技能訓練基金庁や民間企業などへの委託を通じて実施されている。当該訓練では、一般的に個別ニーズに応じたプログラムにより就業・復職・職務定着が図られているが、障害者に対しては、年齢、失業期間等で参加条件が緩和されているほか、障害者特性を知る専門スタッフによる訓練が実施されている。

また、職業紹介でも、Jobcentre Plus が、豊富な雇用、就労支援関係情報を背景に、雇用への仲立ちや働きかけなどのあっせんから、障害者が働き易い職場環境整備にまで介入している点に特徴がある。その際、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）との連携を図っている点も特筆される。

(4) 民事裁判の動向について

作業関連ストレスは、さまざまな形態の労働訴訟を引き起こしたが、典型的にはネグリジェンス（過失の不法行為）か障害者差別禁止立法を根拠とする訴訟が多く提起された。このうち前者は、①被用者の健康被害（injury to health）を防止するための合理的な配慮義務（employer's duty to take reasonable care）違反、②①と健康被害の因果関係、③当該健康被害が合理的に予見可能であったこと、の3点の立証により成立する（実際にはかなりハードルが高い）。また、当該配慮義務は、労働契約に伴う本質的な黙示の義務でもあることから、その違反は履行拒絶的な契約違反（repudiatory breach）とみなされる。

以上の要件の中でも特に重要なのは、被用者の健康被害の予見可能性（foreseeability）である。これは、ある使用者が個々の被用者にかかる健康被害を導く作業関連ストレスを現に知っていたか、知るべきであったかを問うものである。

他方、被用者側も一定の責任を負う。例えば、仮に被用者側が自身の精神疾患の実情を雇用者に伝えなければ、ストレス関連疾患にかかるネグリジェンス訴訟で請求を棄却される可能性が高まる。

作業関連ストレスと民事責任の関係に関するリーディングケースは、2002年のHatton事件（Hatton v. Sutherland [2002] EWCA Civ 76, [2002] Emp LR 288）であり、そこで Hale 判事が示した以下の法廷意見が、Hatton ルールとして、以後の同類事案に基礎的な判断枠組みを提供した。

①業務上のストレスに起因する精神的（または身体的）な傷病といっても、それに固有の判断方式があるわけではなく、使用者の民事責任に関する一般的な原則が適用される。

②先ず確認されるべきは、ある被用者に対する健康被害が合理的に予見可能であったか否かである。ここでいう予見可能性が認められるためには、(a)他の要因とは区別される「業務上のストレス」に起因して、(b)単なるストレスとは異なる「健康被害」がもたらされること、という2要件が充たされねばならない。

③予見可能性は、個々の被用者の状況について、雇用者が現に知っているか、知るべきことがらに依じて判断される。精神障害の性格上、身体の傷害に比べて予見は困難だが、不特定多数よりは特定個人の方が事情を把握し易い。雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えて差し支えない。

④この基準は、あらゆる形態、性格の雇用に等しく当てはまる。被用者のメンタルヘルスにとってそれ自体が有害といえる職業はない。

⑤特に予見可能性の判断には、以下のような事柄に関わる可能性が高いため、確認される必要がある。

(a)被用者が行っている業務の性格および範囲。通常の業務に比べ、特定の業務にかかる負荷が過重といえるか。その業務は、当該被用者にとって、知性または感情面で特に過重といえないか。当該被用者が不合理と考える職務上の要求は、同様又は同種の職務に従事する者の認識と比較してもそう解し得るか。あるいは、その職務に従事する他者が有害なレベルのストレスに曝されているといえないか。同じ職務または部署で疾病罹患者や頻繁に欠勤する者が不自然に増えていないか。

(b)被用者に切迫した健康への危害の徴表が顕れていないか。当該被用者は、特別な問題や脆弱性を抱えていないか。同じく、業務上のストレス性疾患に罹患していないか。最近、普段はみられない頻繁または長期にわたる欠勤をしていないか。本人からの申告など、業務上のストレスの存在をうかがわせる根拠はないか。

⑥雇用者は、被用者が特別な問題や脆弱性を抱えていることを認識していない限り、通常の業務上の負荷への耐性はあると考えて差し支えない。原則として、被用者の申告を措信すれば足り、積極的、介入的な調査までは求められない。

⑦業務上のストレスに起因する切迫した健康への危害の指標は、合理的な雇用者に何らかの対策の必要性を認識させる程度に明白なものでなければ、同人にその法的義務を課すには至らない。

⑧雇用者が配慮義務違反を犯したと評価されるのは、当該状況下において合理的な措置を怠った場合に限られる。ここでは、現に生じている健康被害のリスクの大きさ、生じ得る被害の重さ、その予防にかかるコストと実行可能性、あえてリスクを犯すことを

正当化できるか等を勘案せねばならない。

⑨「合理性」を測る際には、雇用者の事業の規模と範囲、資源と直面する課題などを勘案する必要がある。これには、他の被用者の利益や、例えば職務の再配分の際の公平取扱いの必要性などが含まれる。

⑩雇用者に合理的に期待され得るのは、何らかの効果があると思われる措置のみであり、裁判所は当該措置の効果の有無について、専門家の鑑定に拠ることになるであろう。

⑪雇用者が、適切なカウンセリングや治療を行い、相談者の秘密が守られる外部健康支援サービスを被用者に提供していれば、配慮義務違反と評価される可能性は低下する。

⑫仮に被用者の解雇または降職が、健康被害を避けるための唯一の合理的かつ効果的な措置だった場合にも、自ら就労継続を望む者にそれを認めたことで配慮義務違反と評価されることはないであろう。

⑬よって、雇用者の配慮義務違反の認定に際しては、いかなる場合であっても、雇用者がとり得、かつとるべきであった措置の特定が求められる。

⑭原告は、雇用者の配慮義務違反が健康被害を生ぜしめたか、実質的な影響を与えたことを立証せねばならない。業務上のストレスが健康被害を生ぜしめた旨を立証しただけでは不十分である。

⑮健康被害が複数の要因により生じた場合、雇用者は、当該被害が不可分のものでない限り、自身の過失により生じた部分のみを賠償すれば足りる。賠償割合に関する抗弁は、被告側が行わねばならない。

⑯損害額の算定に際しては、基礎となる疾病障害や脆弱性、ストレス関連疾患をもたらす業務外の事由などを遍く考慮せねばならない。

雇用者は、休業者から復職希望が示された時にも、法的リスクを負う可能性がある。仮に復職を認めた被用者が復調しなければ、(Hartman ルールに基づく) 過失責任を負う可能性がある一方、復職を認めない場合、障害者差別禁止立法に基づき差別的取り扱いとみなされる可能性があるからであり、その解決の鍵は、至局、医学的根拠（診断書など）となる。

コンプライアンスの観点から1次予防の必要性を説く見解もある。たとえば、Griffin,Pらは、HSE が示したMS や、そのガイダンスに従った行動（*これには、適正なストレス管理を行い得る管理者の育成も含まれる）は、使用者の民事責任に関する裁判所の判断に影響を与えるだろう、と記している。

雇用者がカウンセリングや治療などを行う外部健康支援サービス（occupational health provider）を選任している場合、過失責任の判断に際して考慮されるが、Hartman 事件では、重要なのは不調を愁訴する被用者への業務負担軽減を含めた実質的な対応であって、被用者が当該機関を活用しなかったことのみで雇用者が免責されるわけではないとされた。

DDA や平等法といった障害者差別禁止立法は、作業関連ストレス自体を取り扱うものではないが、2003年のDDA改正以後、同法の救済対象となる精神障害（**mental impairment**）に医学的診断が不要とされ、行為障害面が重視されることとなったことから、作業関連ストレスに苛まれる者にも、それが彼らの日常生活に長期間にわたって実質的な不利益を及ぼすことを示す医学所見がある限り、同法の救済対象となる可能性が生じることとなった（現行の平等法に基づく救済手段については、1. 6. 2、D及びE（2）などを参照）。

（5）まとめ

以上の通り、イギリスでは、政府全体の方針である「**welfare** から **workfare** へ」の要請のもと、職域でのメンタルヘルス対策から精神障害者対策までが法的に整備されている。前者は、経営・人事労務管理の質的改善という前衛的な面を持ち、①人選（採用・配置を含む）、②動機付け、③教育訓練、④職務設計と割当などの人事労務管理の基本事項に深く関わる。後者は、主に行為障害に着目する障害者差別禁止法制と、彼らを就労に結び付けるための柔軟で多面的な施策を基礎付ける障害者福祉・雇用促進法の所掌となっている。また、作業関連ストレスに関する民事判例が、これらの法制度の実効性確保を側面支援する意味を果たしている面もある。

こうして、一応、トップランナー対策からバックランナー対策までを包括するパッケージが形成されていると解し得るが、実際に現地調査を行った際には、やや省庁ごとのセクショナリズムの観を否めなかった（*たとえば、保健省の担当局長が重度障害者対策の実績を誇る一方、HSEの担当者は休業者の低減などに貢献する（はずの）MSAの前衛的意義を強調し、雇用年金省の担当者は作業関連ストレスによる健康被害を労災認定しない方針の正当性を強調する、という様子に象徴される）。また、政府全体の方針である「**welfare** から **workfare** へ」の要請が、職域メンタルヘルス対策においてMSAを通じた過剰な介入と受け止められたり、精神障害者福祉・雇用促進において福祉削減と受け止められるなどの結果を招いている可能性もある。

そして何より、いずれの施策も、その効果が具体的には明らかになっていない。

とはいえ、上記の法制度が背景とする経験則、疫学、社会的価値秩序などに照らし、1次予防施策から3次予防施策の全てにおいて確保されるべき理念は、①個別性（個性・背景・脈絡の考慮）、②（連携的）専門性、③多面性、④柔軟性、⑤継続性、⑥人間性（心理的特性の考慮）、⑦客観性、これらすべてを包括する⑧手続的理性の8要素に集約されるように思われる。

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。本報告書は、①のうちイギリスの調査研究を分担している。

B. 研究方法

初年度は、第1回班会議（平成23年4月23日）でのブレインストーミング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」）に即し、原則として第一次資料のレビューに基づいて必要事項を調査する方途を採用した。ただし、イギリスの法事情に即し、研究目的に資する限りで、フォーマットの項目を変更した。

2年目には、初年度の調査結果を踏まえ、「調査報告書の基本的な構成」に若干の修正を加え、それに基づいて、ペーパー・レビューと現地渡航調査を実施した。その際、初年度に未了となっていたMSの開発の経緯と障害者雇用関連法制の調査に注力した。

なお、現地調査に際しては、公的な作業関連ストレス対策の法政策的背景について、総務省人事・恩給局調査官の石津克己氏（元在英国日本国大使館1等書記官）、インタビュー先へのアポイントメントについて、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部派遣・請負労働企画官（調査当時在英国日本国大使館1等書記官）松原哲也氏、雇用年金省のメンタルヘルス関連政策について、同省健康局局長（Health and Well-being Directorate）Gareth Roach氏、保健省のメンタルヘルス関連政策について、同省メンタルヘルス・障害・平等局長（Director of

Mental Health, Disability & Equality）

Bruce Calderwood氏、労働安全衛生庁のメンタルヘルス関連政策について、同庁職場環境・放射線・ガス担当部 Tony Almond氏、英国産業連盟のメンタルヘルス関連施策について、英国産業連盟雇用・安全衛生部門政策アドバイザーPippa Morgan氏、公的な作業関連ストレス対策を支援する心理社会学的調査研究の動向について、イースト・アングリア大学ノーリッチ・ビジネス・スクール行動科学教室教授 Kevin Daniels氏、ノッティンガム・トレント大学心理学系上級講師（senior lecturer）Maria Karanika-Murray氏より、資料の紹介を含めて多くの情報提供を受けた。

3年目に当たる本年度は、作業関連ストレスに関する民事裁判例の動向を調査すると共に、未了となっていたHSEに関するHSWAの条文の試訳を概ね完成させ、法制度上のHSEの位置づけ、性格を明らかにした。

C. 研究結果目次	
1 公法	158
1.1 HSWA の一般的義務条項と安全衛生に関する規則.....	158
1.1.1 HSWA 第2条.....	159
1.1.2 HSWA 第3条.....	162
1.1.3 HSWA 第7条.....	163
1.1.4 HSWA 第18条	164
1.1.5 HSWA 第20条	168
1.1.6 HSWA 第33条	172
1.1.7 附則第3A条	175
1.2 安全衛生規則.....	175
1) 1999年労働安全衛生管理規則（略称：管理規則）	179
2) 1992年職場の安全衛生及び厚生水準に関する規則（Workplace(Health, Safety and Welfare)Regulations 1992）	181
3) 1993年コンピュータの画面表示機器に関する安全衛生規則（The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992）	181
1.3 実施準則.....	181
1.4 MS（ストレス管理基準）	185
1.4.1 概要.....	185
1.4.2 背景.....	187
1.4.2.1 背景思想.....	187
1.4.2.2 データ・学術的背景.....	189
1.4.2.2.1 HSE 自身による説明～ストレスの定義とストレスが及ぼす負の影響	

にかかると一般論～	189
1.4.2.2.2 HSE 自身による説明～ストレスがもたらす負の影響に関する社会調査データ等～	190
1.4.2.2.3 雇用問題研究所らのグループによる報告書の示唆～精神的不調がもたらす経済的損失の指摘～	190
1.4.2.2.4 ノッティンガム大学の研究グループによる報告書の示唆～公衆衛生疫学・組織論的観点の重要性の指摘～	191
1.4.2.3 (法) 政策的背景	192
1.4.2.3.1 「福祉から就労へ」政策との関係	192
1.4.2.3.2 労働安全衛生政策としての展開	193
1.4.2.3.2.1 MSA 開始以前の動向	193
1.4.2.3.2.1.1 Cox レポート	193
1.4.2.3.2.1.2 HSE・HSC が進めた主な手続	195
1.4.2.3.2.1.3 科学的な議論経過①～3つのキーワードについて～	196
1.4.2.3.2.1.4 科学的な議論経過②～心理社会的危険源と危害の関係について～	196
1) 生物学的エビデンス	197
2) 疫学的・心理社会的エビデンス	198
3) 文献が示唆するその他のエビデンス	200
3-1) 体系的な文献レビュー	201
3-2) 職務設計における変化を射程に収めた研究	201
3-3) 特論：心理社会的危険源に関連する直接的・間接的効果	202
1.4.2.3.2.1.5 科学的な議論経過③～作業関連ストレスへのリスク・アセスメントアプローチの有効性について～	203
1.4.2.3.2.2 MSA 開始以後の動向	204
1.4.2.3.2.2.1 2010年以後の国家労働安全衛生戦略	204

1.4.2.3.2.2.2	ブラック報告.....	206
1.4.2.3.2.2.3	メンタルヘルスと雇用に関する国家戦略.....	211
1.4.3	具体的内容.....	214
1.4.3.1	仕組み.....	214
1.4.3.1.1	5段階の管理プロセス.....	215
1.4.3.1.2	評価ツール (Indicator Tool)	215
1.4.3.2	流れ.....	216
1.4.4	法的位置づけ及び法的効力.....	216
1.4.5	確認できる効果.....	218
1.4.5.1	ノッティンガム大学の研究グループによるデルファイ調査の示唆....	218
1.4.5.2	Daniels らによる最新著作の示唆.....	219
1.4.5.3	政府による統計調査の示唆.....	220
1)	産業別データ.....	220
2)	職種別データ.....	220
3)	事業場規模別データ.....	220
1.4.5.4	HSE が示す個々の組織レベルでの改善例.....	221
1)	Bradford and Bingley 社の例.....	222
2)	Hinchingbrooke 国民保健サービス基金の例.....	222
3)	Somerset 地区協議会の例.....	223
4)	Nortfork 地区協議会の例.....	223
1.4.6	問題点、発展可能性と克服すべき課題.....	223
1.4.6.1	指摘されている問題点.....	223
1.4.6.1.1	Kompier の示唆する総合的な問題点.....	223
1.4.6.1.2	Daniels らによる最新著作の示唆.....	224
1.4.6.1.2.1	実務面.....	224

1.4.6.1.2.2 理論面.....	227
1.4.6.1.3 ノッティンガム大学の研究グループによるリスク管理手法に関する 批判の整理.....	227
1.4.6.2 今後の発展可能性と課題.....	228
1.4.6.2.1 踏まえるべき環境条件の変化.....	228
1.4.6.2.2 一般論.....	229
1.5 法の管轄機関・執行権限者.....	230
1.5.1 HSWA の関連規定.....	230
1.5.1.1 HSWA 第11条.....	230
1.5.1.2 HSWA 第12条.....	232
1.5.1.3 HSWA 第13条.....	233
1.5.1.4 附則第2条.....	236
1.5.1.5 HSWA 第14条.....	243
1.5.2 MS を用いた監督指導の実際.....	246
1.5.2.1 概要.....	246
1.5.2.2 問題点と講じられた対策.....	247
1.5.3 MS の浸透を支援する民間の専門機関.....	248
1.6 雇用にかかる精神障害者差別禁止法.....	248
1.6.1 1995年障害者差別禁止法.....	249
1.6.2 2010年平等法.....	251
1.6.3 差別禁止法の実際の効果.....	257
1.7 障害者の福祉と雇用を促進する制度.....	257
1.7.1 保護雇用制度.....	258
1.7.2 所得保障制度.....	259
1.7.3 職業リハビリテーション.....	262

1) 仕事へのアクセス支援 (Access to Work)	265
2) 障害者のためのニュー・ディール (New Deal for Disabled People)	265
1.8 メンタルヘルス情報の取扱いに関する法規制	266
1.9 関係判例.....	266
2 私法	266
2.1 法的根拠と判例法理.....	266
2.2 代表的な関係判例	267
1) Hatton 事件.....	267
2) Barber 事件.....	270
3) Hartman 事件	271
4) Daw 事件.....	272
2.3 確認できる効果.....	274

C. 研究結果

イギリスでは、HSWA（イギリス労働安全衛生法）の一般条項等を根拠として、MS（Management Standards：ストレス管理基準）というシステムを構築して、専門性を持つ行政機関に一定の権限・裁量を委ねる方途により作業関連ストレス対策が図られており、デンマーク、オランダなどと並んで、世界的にも進んだ政策展開が図られ、またその前提として、先駆的な政策志向の調査研究が進められている。その調査研究では、心理社会学（psychosociology）や産業保健（industrial health）などの専門家が中心的な役割を果たしており、医学、法学などの研究者とも協働しながら、政策をリードする研究が行われている。

日本にもこれに類似した枠組み自体は存在するが、イギリスの制度の特徴の1つは、HSWAの一般条項が刑事罰に裏付けられた強制規範とされている点である。これにより、現場の監督官（や彼らを指揮する行政官庁）には法運用にかかる大きな裁量・権限が委ねられることになり、上掲の研究者らも、間接的かつ緩やかながら、こうした（強制）法規の創造に深く関与することになる。また、一般条項の性格上、必然的に1次予防に重点が置かれることとなり、少なくとも法の強制的関与という観点では2次予防対策以後に重点が置かれがちな現在の日本の法政策とは、発想を異にする。

なお、日本では民事裁判例が事業者になからず過重ストレス対策のモチベーションをもたらして来た経緯があるが、イギリスでも、産業ストレス被害にかかる賠償請求訴訟が少なからず生じ、雇用者にプレッシャーを与えている。とはいえ、一次予防

を原則とする予防法（安全衛生法）とは異なり、基本的には個人の関心事項と解されている¹。他方、労災補償の枠組では、ドイツなどと同様に、原則として、作業関連ストレスによる精神障害に補償給付はなされない。

1 公法

イギリス（UK）における作業関連ストレス対策は、主にMSを用いたアプローチ（MSA）手法によって実施されて来た。イギリスにおけるMSA開発の法的な立脚点は、1974年に制定されたイギリス労働安全衛生法：The Health and Safety at Work etc Act 1974：HSWA）及び1999年に発令された労働安全衛生管理規則（The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999）にあり、このうち後者は、1989年にEU（EC）のローマ条約第118条(a)に基づき発令された「安全衛生の改善に関する基本指令（枠組み指令）（89/391/EEC）」の国内法化の要請に基づくものである。

これらの規制に基づき、雇用者は、職域の危険源（hazards）について適かつ充分なリスク調査を行うと共に、被用者の安全衛生へのストレス関連の影響を最小化するための妥当な措置を講じる義務を負う。Cox、Coxらによれば、そこで重点となるのは、心理社会的、または労働組織的な観点に照らした労働、労働の制度及び組織の設計と管理を通じた一次予防である²。

1.1 HSWAの一般的義務条項と安全衛生に関する規則

1974年に制定されたHSWAは、労務

従事者（persons at work）の安全衛生及び厚生水準（welfare）の確保と共に、彼らの活動に関連して生じる安全衛生上のリスクから彼ら以外の者を保護することを目的として定められたものであり、作業関連ストレスを一因とする不調（ill health）も、その適用対象に含まれている。

同法は、以下のように構成されている³。

先ず、本法の目的が、①労務従事者の安全衛生及び厚生水準を確保すること、②労務従事者の活動に起因もしくは関連して生じる安全衛生上の危険から労務従事者以外の者を保護すること、③爆発性もしくは着火性その他の危険性のある物質の保存や使用、違法な取得、所有、使用を管理すること、④所定の施設からの有害または不快感を与える物質の大気への排出を管理することであることを宣言する（第1条）。

次に、雇用者等が負う一般的義務を規定する（第2～9条）。

第3に、労働安全衛生関係立法に携わる行政機関である HSE（イギリス安全衛生庁：Health and Safety Executive）の構成、機能、権限等を規定する（第10～14条）。

第4に、安全衛生規則及び実施準則の制定と効力について規定する（第15～17条）。

第5に、関係法令の履行確保のための機関、その構成員の任命、権限、その措置に対する不服申立等につき規定する（第18～26条）。

第6に、罰せられる行為、訴追、証明責任等、刑罰について規定する。

HSWA は、わが国の安衛法と同様、雇用者のみならず、有害物質管理者、職場で使用する物の製造者、設計者、設置者、輸入

者、被用者等さまざまな者を義務規定の主体としているが、それによる保護の対象として被用者以外の者を一般的に規定している点で特徴的である（もともと、日本の安衛法でも、直接の雇用者以外の者を義務の主体とする規定は、その労働者（≡被用者）以外の者を保護対象としているとも言える。とりわけ同法第3条第3項、第29条、第30条、第30条の2、第31条などは、関係請負人の労働者など、特定の事業者と直接雇用関係にない労働者を保護対象としている（うち、第3条第3項以外はその旨を明記している））。

以上の規制は、いずれもメンタルヘルス対策と密接に関係するが、特に重要な意味を持つのが、雇用者に、被用者がその職務の過程において健康状態を維持できる条件の確保について、罰則の裏付けをもって一般的な義務を負わせる HSWA 第2条及び第3条である。

1.1.1 HSWA 第2条

HSWA 第2条の定めは以下の通り。
(試訳)

(1) It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.

雇用者たる者は全て、合理的に実行可能な限り、その被用者の就労上の安全衛生及び厚生水準を確保する義務を負う。

(2) Without prejudice to the generality of an employer's duty under the preceding subsection, the matters to which that duty extends include in particular—

前項に基づく雇用者の義務の一般性を前提として、その義務の適用範囲内には、特に以下の事柄が含まれる。

(a)the provision and maintenance of plant and systems of work that are, so far as is reasonably practicable, safe and without risks to health;

生産施設及び作業システムの設置及び維持について、合理的に実行可能な限り、安全で衛生的な条件を確保すること、

(b)arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;

物品や物質の使用、取扱い、貯蔵及び輸送に関連して、合理的に実行可能な限り、安全衛生を確保するための便宜を供与すること、

(c)the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees;

被用者の労働安全衛生を確保するため、合理的に実行可能な限り、それに必要な情報、指示、教育訓練及び監督を提供すること、

(d)so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer's control, the maintenance of it in a condition that is safe and without

risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks;

雇用者の支配下にある全ての作業場所が、合理的に実行可能な限り、安全で衛生的な条件に保たれると共に、その場所への出入りの手段が安全かつ衛生的に設置及び維持されていること、

(e)the provision and maintenance of a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.

その被用者のための労働環境の整備及び保全が、合理的に実行可能な限り、安全かつ衛生的であり、設備や作業上の厚生水準のための条件整備の観点で十分なものとなるようにすること、

(3)Except in such cases as may be prescribed, it shall be the duty of every employer to prepare and as often as may be appropriate revise a written statement of his general policy with respect to the health and safety at work of his employees and the organisation and arrangements for the time being in force for carrying out that policy, and to bring the statement and any revision of it to the notice of all of his employees.

特に定める場合を除き、雇用者たる者は全て、労働安全衛生に関する基本方針及び

当該方針を実施するための組織体制及び有効期限を明文化した声明を策定し、適宜改訂すると共に、その被用者に対し、当該声明及びその改訂につき周知する義務を負う。

(4)Regulations made by the Secretary of State may provide for the appointment in prescribed cases by recognised trade unions (within the meaning of the regulations) of safety representatives from amongst the employees, and those representatives shall represent the employees in consultations with the employers under subsection (6) below and shall have such other functions as may be prescribed.

所管大臣の制定した規則は、特定のケースについて（当該規則が定義する）承認された組合による被用者代表の任命を規定することができ、その代表は、本条第6項に基づく雇用者との協議について被用者を代表すると共に、規則の規定があれば、それに沿ったその他の役割を付与されるものとする。

(5).....

(6)It shall be the duty of every employer to consult any such representatives with a view to the making and maintenance of arrangements which will enable him and his employees to co-operate effectively in promoting and developing measures to ensure the health and safety at work of the employees, and in

checking the effectiveness of such measures.

雇用者たる者はすべて、自身及びその被用者が被用者の労働安全衛生を確保するための措置を促進、発展させると共に、そうした措置の効果を確認するうえで効果的に協働できる条件を維持するため、被用者の代表と協議を行う義務を負う。

(7)In such cases as may be prescribed it shall be the duty of every employer, if requested to do so by the safety representatives mentioned in subsection (4) above, to establish, in accordance with regulations made by the Secretary of State, a safety committee having the function of keeping under review the measures taken to ensure the health and safety at work of his employees and such other functions as may be prescribed.

雇用者たる者は全て、特に定めのある場合、本条第4項に定める安全衛生代表の求めがあった場合、所管大臣の制定した規則に従い、その被用者の労働安全衛生の確保のために講じるべき措置の見直しを継続する役割及びその他規則に規定された場合にはその役割を有する安全衛生委員会を設置する義務を負う。

繰り返しになるが、本条最大の特徴は、一般的義務規定でありながら、罰則の裏付けを得た強制規範であることである。これは、労災の背景には、働き方の習慣を含め、さまざまな脈絡を持つ複雑多様な現場実態が反映している場合が多いこと、また職場