

make to the Secretary of State a report on the performance of the Executive's functions during the year.

HSE は、会計年度の終了後、可及的速やかに、所管大臣宛に、当該年度の HSE の活動実績に関する報告を行うものとする。

(4)The Secretary of State shall lay the report referred to in sub-paragraph (3) before each House of Parliament.

所管大臣は、第(3)項所定の報告を、上下院に対して報告するものとする。

(5)In this paragraph, "accounting year" means the period of 12 months ending with 31st March in any year; but the first accounting year of the Executive shall, if the Secretary of State so directs, be of such other period not exceeding 2 years as may be specified in the direction.

本条において「会計年度」とは、毎年3月31日に終了する12か月間を意味するが、HSE にとって最初の会計年度は、所管大臣の指示があれば、当該指示により特定された2年を超えない他の期間とすることができる。

SUPPLEMENTAL

補則

11The Secretary of State shall not make any determination or give his consent under paragraph 6 or 8 of this Schedule

except with the approval of the Minister for the Civil Service.

所管大臣は、公務相の承認がある場合を除き、本附則第6条又は第8条に基づく決定や同意をすることはできない。

12(1)The fixing of the common seal of the Executive shall be authenticated by the signature of the Chair or some other person authorised by the Executive to act for that purpose.

HSE のロゴの使用は、委員長又は HSE により適任と認められた他の者の署名による裏付けを得なければならない。

(2)A document purporting to be duly executed under the seal of the Executive shall be received in evidence and shall be deemed to be so executed unless the contrary is proved.

HSE のロゴを用いて外観上適切に処理された資料は、反証のない限り、証拠と推認され、その通りの効果を認められる。

(3)This paragraph does not apply to Scotland.

本条は、スコットランドには適用されない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①HSE は、委員長1名と複数名の委員による合議体から成り、委員長は所管大臣によって任命される。

②委員は、主に労使と自治体や専門家集団の代表から成り、いずれも所管大臣の裁

量に基づき、同大臣により任命される。

①②の場合共に、所管大臣の任命に際して公務相の承認が求められる。

③委員会構成メンバーの職務は、国の公務には当たらないとされているが、報酬、旅費、老齢年金、退職年金、恩給等を受けることが予定されている。

④委員会構成メンバーの適格性として、健康や職務遂行能力のほか、金銭面での信用性が重視されている。

⑤HSE は、業務上の手続（規定）を自ら定める権限を持つが、利害調整に関わるものに限り、所管大臣と協議する義務を負う。

⑥HSE は、所管大臣の同意を得て、業務執行上の責任者として事務総長、業務遂行者として職員を任命する。事務総長についてはその勤務条件、その他の職員についてはその人員、勤務条件・内容につき、所管大臣の同意が求められる。

⑦職員は国家公務員であり、委員との兼務はできない。

⑧法第 11 条の定める通り、HSE は関連法規の執行権限を持ち、その権限を委員や職員が含まれる内部委員会や適任な委員もしくは職員に委ねることができるが、個別のケースにおける執行の判断は職員のみが代行を許され、委員や内部委員会による決定は許されない。また、細則による規制権限は HSE の専権事項である。

⑨HSE は、会計面で所管大臣、会計検査官、会計検査庁長官の直接の管理下にあると共に、上下両院への報告義務も負う。会計に伴う実績報告は、所管大臣に対して行うこととされている。

1.5.1.5 HSWA 第 14 条

HSWA 第 14 条は、HSE による捜査、聴聞について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1) This section applies to the following matters, that is to say any accident, occurrence, situation or other matter whatsoever which the Executive thinks it necessary or expedient to investigate for any of the general purposes of this Part or with a view to the making of regulations for those purposes; and for the purposes of this subsection

本条は、あらゆる災害、出来事、状況その他の事柄であって、HSE が本章の一般的目的のため、もしくはその目的達成のための規制を策定するため、捜査が必要ないし適当と認めるものに適用される。本項の目的に照らし、

(a) those general purposes shall be treated as not including the railway safety purposes; but

その一般的目的に鉄道安全上の目的は含まれないが、

(b) it is otherwise immaterial whether the Executive is or is not responsible for securing the enforcement of such (if any) of the relevant statutory provisions as relate to the matter in question.

関連法規の当該規定（仮に存在する場合にも）の履行確保を HSE が管轄するか否かは重要ではない。

(2)The Executive may at any time—

HSE は、随時、以下の措置を講じることができる。

(a)investigate and make a special report on any matter to which this section applies; or

本条が適用される事柄について、捜査し、個別の報告を行うこと

(b)authorise another person to investigate and make a special report into any such matter.

当該捜査や報告を他者に委任すること

(2A)The Executive may at any time, with the consent of the Secretary of State, direct an inquiry to be held into any matter to which this section applies.

HSE は、所管大臣の同意を得て、随時、本条が適用される事柄に関する聴聞を行うことができる。

(3)Any inquiry held by virtue of subsection (2A) above shall be held in accordance with regulations made for the purposes of this subsection by the Secretary of State, and shall be held in public except where or to the extent that the regulations provide otherwise.

前項に基づき行われる聴聞は、所管大臣が本条の目的に即して定める規則に従って行われなければならない、当該規則に別途定めがある場合にその限りで免除される場合を除き、公開で行われなければならない

い。

(4)Regulations made for the purposes of subsection (3) above may in particular include provision—

前項の目的に即して定められる規則には、特に以下の規定を盛り込むことができる。

(a)conferring on the person holding any such inquiry, and any person assisting him in the inquiry, powers of entry and inspection;

質問を実施したり、その者が行う質問を補佐する者に、立入や査察の権限を付託すること

(b)conferring on any such person powers of summoning witnesses to give evidence or produce documents and power to take evidence on oath and administer oaths or require the making of declarations;

それらの者に、証人を喚問して証拠や文書の提出を求めたり、宣誓に基づいて証言させたり、宣誓をさせたり、宣言を行わせる権限を付託すること

(c)requiring any such inquiry to be held otherwise than in public where or to the extent that a Minister of the Crown so directs.

閣内相が指示する場合、その限りにおいて、聴聞が非公開で行われるよう求めること

(5)In the case of a special report made by

virtue of subsection (2), or a report made by the person holding an inquiry by virtue of subsection (2A), the Executive may cause the report, or so much of it as the Executive thinks fit, to be made public at such time and in such manner as it thinks fit.

HSE は、第（２）項に基づき作成された個別報告や、第（２Ａ）項に基づき聴聞を実施した人物が作成した報告について、自ら適当と認める場合には、自ら適当と認める時期に、適当と認める方法で公開に付すことができる。

(6)The Executive—

HSE は、

(a)in the case of an investigation and special report made by virtue of subsection (2) above (otherwise than by an officer or servant of the Executive), may pay to the person making it such remuneration and expenses as the Secretary of State may, with the approval of the Minister for the Civil Service, determine;

第（２）項に基づく捜査や個別報告がなされる場合（HSE の職員や被用者によるものを除く）、その実施を担当した者に、公務相の承認を得て所管大臣が決定する報酬及び費用を支払うことができる。

(b)in the case of an inquiry held by virtue of subsection (2A) above, may pay to the person holding it and to any assessor appointed to assist him such

remuneration and expenses, and to persons attending the inquiry as witnesses such expenses, as the Secretary of State may, with the like approval, determine; and

第（２Ａ）項に基づく聴聞がなされる場合、その実施を担当した者及び同人の補佐に任命された捜査担当者に、所管大臣が決定する報酬及び費用を、証人として聴聞に参加した者に同じくその費用を、それぞれ支払うことができる。

(c)may, to such extent as the Secretary of State may determine, defray the other costs, if any, of any such investigation and special report or inquiry.

当該捜査、個別報告、聴聞にかかるその他の費用があれば、所管大臣が認める限度でそれを支払うことができる。

(7)Where an inquiry is directed to be held by virtue of subsection (2A) above into any matter to which this section applies arising in Scotland, being a matter which causes the death of any person, no inquiry with regard to that death shall, unless the Lord Advocate otherwise directs, be held in pursuance of the Fatal Accidents and Sudden Deaths Inquiry (Scotland) Act 1976.

第（２Ａ）項に基づき、本条の適用対象となるスコットランドで生じた事柄に関する聴聞が指示された場合で、その事柄がいずれかの者の死をもたらすものである場合、スコットランド法務総裁が別の指示を与えない限り、１９７６年「致命的災害

及び突然死に関する聴聞」法（スコットランド）に従った聴聞は実施されないものとする。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①HSEは、関連法規の執行にかかる捜査（*他者への委任も可能）、聴聞の権限を持つが、後者の実施には所管大臣の同意のほか、同大臣の定める規則の遵守、公開が求められる。

②規則に定めが設けられれば、聴聞に際して、立入、査察のほか、証拠や文書提出命令、宣誓などを求める権限が認められる。

③HSEは、捜査、聴聞の結果を報告することができる。

1.5.2 MSを用いた監督指導の実際

1.5.2.1 概要

HSEの安全衛生監督官(inspectors)は、調査に当たって監督ツールを用い、作業関連ストレスの観点から組織的なパフォーマンスの評点(score)を行う。この監督ツールは、以下の2つの要素から成る。

- ・問題解決志向の備忘録(an aide memoire)

- ・パフォーマンス評価指標(A set of performance indicators)²²⁸

監督指導の実際については、厚生労働省の石津克己氏(元在英国日本国大使館書記官、現職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐)の2010年3月時点での調査から、以下の事柄が判明している。

1)メンタル・ヘルス対策を目的とした監督の方法は、現時点においては、メンタル・ヘルスの維持向上の観点から職場の環境を整備していくよう事前に指導するとい

う方法によっている。具体的には、安全衛生監督官が事業場を臨検し、上述の法令の規定に関連してMSに沿って、職場のリスク調査を行うよう指導し、これに従わない雇用者に対しては改善命令(improvement notice)を発し、改善報告の提出を求めるとともに、一定期間経過後に事業場を再度臨検し、改善措置を確認するという手順になる。

2)MSを利用した臨検及び指導は、2004年から2009年までの5年間で延べ約1,600事業所に及んだが、実際に臨検した事業所数は、約1,000事業所であった。なお、その約半数は2009年に行われた。

3)雇用者がリスク調査を怠った事実が確認された場合、その事実のみを以てHSWA第2条第1項違反に該当する事件として検察官に送致し(つまり事前送致し)、刑法犯として処罰する可能性も、法的には否定されていない。

4)HSEは、現段階では、より多くの事業主に対してメンタル・ヘルス対策の重要性に関する認識を持たせていく段階であり、特定少数の雇用者に対して刑事罰を課すことは不相当との認識の下、同人への措置を改善命令にとどめていたが、報告者が2012年11月に行ったHSEの担当者へのインタビューによれば、現段階までに計4件の刑事罰が下され、いずれもリスクアセスメントの不履行によるものであったという(雇用者がメンタルヘルス対策を怠ったことが原因となり労働者の不調が発生したという因果関係を証明する法的証拠を監督官が収集し、事件として検察官に送致することも理論上可能だが、現時点では実務上

困難と認識されている)。

1.5.2.2 問題点と講じられた対策

イギリス (UK) では、1833年の工場法の制定期以来、事務所や商店は、労働保護を要するリスクがさほど大きくなく、地方の環境衛生行政に委ねるほうが効率も良い、ということで、国法の規制対象は、工場などに限られてきた。この傾向は、1949年のILO第88号条約(労働監督条約)の批准、1974年のHSWA制定によっても変わることはなく、「リスクに応じた役割分担」という呼び声で慣行化してきた。その背景には、博士号取得者を含め、関係領域の専門家を擁し、高い専門性に基づいて施策を立案、遂行する中央機関と、少ない人員で多領域の職務をカバーする地方機関の間の信頼関係の壁も寄与してきたと解される。しかし、同じ業種でも事業場内の些細な違いにより管轄が決まること(例えば、小売業の商店の場合、店主の居住用家屋との一体性の程度により中央の監督になることもあれば、地方の監督になることもある)や、家内労働は、一般に労働保護上のリスクが低いにもかかわらず国の管轄となることなどの弊害が指摘されていたうえ、メンタルヘルス対策が実施されるとなると、旧来の管轄区分は、いよいよ現実的妥当性を失うこととなり、「歴史的事故」(historic accident)として、自嘲的の的となっていた。

そこで同国では、両者のパートナーシップを強化すべく、様々な対策が講じられてきた。

例えば、2003年には、HSEが、「HSEと地方公共団体の関係の見直し」(Review of the relationship between the Health

and Safety Executive and Local Authorities)と題する文書を公表し、①地方公共団体に一元化する、②HSEに一元化する、③現行の分担体制を維持する、④業種別分担から事業場規模別分担に改める、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 委員長及び市町村の責任者に報告する。これを踏まえ、HSE 委員長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）ならびに報告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ったと言える。

・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な性格を持ち、間接差別アプローチは対集団的な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なくても、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、ある者があつた場合、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 でのいう過度の負担は、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、報復的取扱いは成立しない（法第 27 条第 3 項）。

・平等法第 111 条第 1 項は、2003 年改正 DDA 第 16 C 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、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。

・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、報告者の調査の限り、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²²⁹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²³⁰。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

リング、園芸などの比較的創造的な業務が上位を占めている。

もつとも、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。

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つの要件を満たす者である（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、支給できる（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)政府が拠出型雇用・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、