

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、障害者が働きやす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) が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ま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ると差し支えない。

④この基準は、あらゆる形態、性格の雇用者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、以下のような事柄が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ると差し支えない。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はない限り、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等から、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。

F. 研究発表

1. 論文発表

三柴丈典：職場におけるハラスメントと法、  
リスクマネジメントとしてのメンタルヘル  
ス対策,115-138,2013

鎌田耕一,三柴丈典：シンポジウムの趣旨と  
総括,日本労働法学会誌,122;15-22,2013

三柴丈典：諸外国のメンタルヘルスと法,  
日本労働法学会誌,122;42-50,2013

三柴丈典：産業精神保健法学の狙い,学術の  
動向,19(1);70-75,2014

2. 学会発表

三柴丈典：産業精神保健法学の狙い,日本学  
術会議・第 86 回日本産業衛生学会共催シン  
ポジウム,「職場のメンタルヘルスのグラン  
ドデザインを考える」シンポジスト,愛媛県  
県民文化会館,2013

三柴丈典：シンポジウムの趣旨と総括,第  
125 回日本労働法学会ミニ・シンポジウム,  
第 1 会場「職場のメンタルヘルスと法」シ  
ンポジスト,鹿児島大学郡元キャンパ  
ス,2013

三柴丈典：諸外国のメンタルヘルスと法,  
第 125 回日本労働法学会ミニ・シンポジウ  
ム,第 1 会場「職場のメンタルヘルスと法」  
シンポジスト,鹿児島大学郡元キャンパ  
ス,2013

三柴丈典：企業と福祉の狭間におけるメン  
タル不調者の支援-法学の立場から-,第 32  
回秋季日本心理臨床学会,「企業と福祉の狭  
間におけるメンタル不調者の支援」シンポ  
ジスト,パシフィコ横浜,2013

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) 直接参照文献

Bourbonnais,R., Jauvin,N., Dussault,  
J.,Vézina,M., Evaluation of an  
Intervention to Prevent Mental Health  
Problems Among Correctional Officers, In  
Biron,C.,Karanika-Murray,M.,Cooper,C.L  
(Eds.). Improving Organizational  
Interventions for Stress and  
Well-Being:Addressing Process and  
Context.Routledge, 2012 (Bourbonnais, et  
al., 2012) .

Briner, R.B. (Birkbeck College), Amati, C  
& Lardner R. (The Keil Centre):  
Development of Internal Company  
Standards of Good Management Practice  
and a Task-Based Risk Assessment Tool  
for Offshore Work-Related Stressors  
RR107 HSE

Books([http://www.hse.gov.uk/research/rr  
htm/index.htm](http://www.hse.gov.uk/research/rr<br/>htm/index.htm)),2003 (Briner et al., 2003)

Cousins, R., MacKay, C.J., Clarke, S.D.,  
Kelly, C., Kelly, P.J., & McCaig, R.H.:  
'Management Standards' work-related  
stress in the UK: Practical development.  
Work & Stress, 18: 113-136, 2004  
(Cousins et al., 2004)

Daniels, K., Karanika-Murray, M., Mellor,

- N., Veldhoven M., Moving Policy and Practice Forward: Beyond Prescriptions for Job Characteristics. 313-332, In Biron, C., Karanika-Murray, M., Cooper, C.L. (Eds.). Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being: Addressing Process and Context. Routledge, 2012 (Daniels et al., 2012)
- Griffin, P., Sinclair, E.: Employment: Early warning system. Industrial Law Society Ind Law J, 36(2):216, 2007 (Griffin et al., 2007)
- HSE: A Strategy for Workplace Health and Safety in Great Britain to 2010 and beyond, 2010 (HSE, 2010)
- HSE: Developing the Management Standards Approach within the Context of Common Health Problems in the Workplace, 2009 (HSE, 2009a)
- HSE: Organisational responses to the HSE management standards for work-related stress, 2009 (HSE, 2009b)
- HSE: Managing the Causes of Work-Related Stress (2d edition), 2007 (HSE, 2007)
- HSE: The Secretariat Paper to Advisory Committee on Dangerous Pathogens: Reducing Risks, Protecting People: HSE's Decision Making Process (ACDP/72/P12), 2002 (HSE, 2002)
- WHO Profile Report 2009: Overview of Occupational Health and Safety, United Kingdom, 2009
- (英語文献) 間接参照文献
- ADAMS, J., & White, M.: When the population approach to prevention puts the health of individuals at risk. International Journal of Epidemiology, 34: 40-43, 2004 (ADAMS et al., 2004)
- Arnold, J., Cooper, C.L., Robertson, I.T.: Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace, 3rd edn., 1998 (Arnold et al., 1998)
- Birman, J.: Covert violence in nursing, Australian National Safety Journal, 7: 17-21, 1999 (Birman, 1999)
- Briner, R.B., Amati, C., Lander, R.: Development of Internal Company Standards of Good Management Practice and a Task-based Risk Assessment Tool for Offshore Work-related Stressors. HSE Research Report 107, 2003 (Briner et al., 2003)
- Broughton, A., & Tyers, C.: Managing stress and absence: Evaluating the impact of Health & Safety Executive initiatives. Paper presented at the Institute of Work Psychology international conference Work, Well-being and Performance: New Perspectives for the Modern Workplace, 18-20 June 2008, Sheffield, UK., 2008 (Broughton et al., 2008)
- Broughton, A., Tyers, C., Denvir, A., Wilson, S., O'Regan, S.: Managing stress and sickness absence. Progress of the Sector Implementation Plan - Phase 2. Research Report RR694. HSE books, 2009 (Broughton et al., 2009)
- Brunner, E.: Stress mechanisms in

- country heart disease. In S.Stansfeld & M.Marmot(Eds.), *Stress and the Heart: Psychosocial Pathways to Coronary Heart Disease*(pp.181-199),2002(Brunner,2002)
- Brunner,E., Hemingway,B.R., Walker,P., Page,M.,Clarke,P., Juneja,M., Shipley,M.J., Kumar,M., Andrew,R., Seckl,J.R., Paradoxopoulos,A., Checkley,S., Rumley,A., Lowe,G.D.O., Stansfield,S.A., Marmot, M.G.: Adrenocortical,autonomic,and inflammatory causes of the metabolic syndrome-nested case-control study.*Circulation*,19 November, 2659-2665,2002(Brunner et al.,2002)
- Clarke,L.: *The Essence of Change*, 1994(Clarke,1994)
- Cooper,C.L., Dewe,P.J., O'Driscoll,M.P.:*Organisational Stress*, 2001(Cooper et al.,2001)
- Cox, T.: *Stress*. Houndmills: Macmillan Press, 1978 (Cox, 1978)
- Cox, T., & Mackay, C.J.: A transactional approach to occupational stress. In E.N. Corlett & J. Richardson (Eds.), *Stress, Work Design and Productivity*. Chichester: Wiley & Sons, 1981 (Cox et al., 1981)
- Cox, T.: *Stress research and stress management: Putting theory to work*. Sudbury: HSE Books, 1993 (Cox, 1993)
- Cox, T., & Griffiths, A.J.: The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley & Sons, 1996 (Cox et al., 1996)
- Cox,T., Randall,R.,Griffiths,A.:Interventions to control stress at work in hospital, 2002(Cox et al.,2002)
- Cox, T., Griffiths, A.J., Randall, R.: A risk management approach to the prevention of work stress. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. 191-206, Wiley Chichester, 2003 (Cox et al., 2003)
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E : *Work-related Stress*. Luxembourg: Office for official Publications of the European Communities (<http://europa.eu.int>), 2000 (Cox et al., 2000)
- Cox, T., Karanika, M., Griffiths, A., Houdmont, J.: Evaluating organizational-level work stress interventions: Beyond traditional methods. *Work & Stress* 21: 348-362, 2007 (Cox et al., 2007a)
- Cox, T., Karanika, M., Mellor, N., Lomas, L., Houdmont, J., & Griffiths, A.: *Implementation of the Management Standards for work-related stress: Process evaluation*. Report to the Health & Safety Executive. Nottingham: Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham, 2007 (Cox et al., 2007b)
- Cox, T., Randall, A, & Griffiths, A.: *Interventions to Control Stress at Work in Hospital-based Staff*. Sudbury: HSE



- Books,2002 (Cox et al., 2002)
- Daniels, K. : Stress and well-being are still issues and something still needs to be done: Or why agency and interpretation are important for policy and practice. In G. P. Hodgkinson and J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 25). Chichester: Wiley, 2011 (Daniels, 2011)
- Daniels, K. : Rethinking job characteristics in work stress research. *Human Relations* 59: 267-290, 2006 (Daniels, 2006)
- Daniels,K.:Why aren't managers concerned about occupational stress? *Work & Stress* 10:352-366, 1996(Daniels,1996)
- Economic and Social Research Council, *Mapping the public policy landscape: health and well-being of working age people*, ESRC Seminar Series, Economic and Social Research Council, 2006 (Economic and Social Research Council , 2006)
- De Lange,A.H., Taris,T.W., Kompier,M.A., Houtman,I.L.D., Bongers,P.M.: 'The very best of the millennium': Longitudinal research and the demand-control-(support) model, *Journal of Occupational Health Psychology*, 8:282-305, 2003(De Lange et al.,2003)
- ETUC. *Framework agreement on work-related stress*. Brussels: European Trade Union Confederation, 2004 (ETUC, 2004)
- European Agency for Safety & Health at Work: *Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 (European Agency for Safety & Health at Work, 2009)
- Goldberg,D.P.: *Manual for the General Health Questionnaire*, 1978(Goldberg,1978)
- Griffiths, A.: *Organisational interventions: Facing the limits of the natural science paradigm*.*Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 25(6): 589-596, 1999 (Griffiths, 1999)
- Griffiths, A., Cox, T., Karanika, M., Khan, S., & Tomás, J.M. : *Work design and management in the manufacturing sector: Development and validation of the Work Organisation Assessment scale*. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(10): 669-675, 2006 (Griffiths et al., 2006)
- Head,H., Martikainen,P., Kumari,M., Kuper,H., Marmot,M.: *Work Environment, Alcohol Consumption and Ill Health-The Whitehall 2 Study*. HSE Contract Research Report 422/2002, 2002(Head et al.,2002)
- HM Treasury.: *2004 Spending review - Stability, security and opportunity for all: Investing for Britain' s long-term future*. Retrieved from [http://www.hm-treasury.gov.uk/spending\\_review/spend\\_sr04/report/spend\\_sr04\\_reindex.c](http://www.hm-treasury.gov.uk/spending_review/spend_sr04/report/spend_sr04_reindex.c)

- fm, 2004 (HM Treasury, 2004)
- HSE: Stress at Work-A Guide for Employers.HS(G)116,1995(HSE,1995)
- HSE: Managing Stress at Work, 1999 (HSE,1999)
- HSE: Management of Health and Safety at Work. Management of Health and Safety at Work Regulations 1999. Approved Code of Practice and Guidance, L21(2<sup>nd</sup> edn.),2000(HSE,2000)
- HSE:Tackling Work-related Stress:A Manager's Guide to Improving and Maintaining Employee Health and Well-Being(HS(G)218),2001(HSE,2001)
- HSE: Self-Reported Work-Related Illness 2005/6( <http://hse.gov.uk/statistics/tables/0506/swit1.htm>), 2007 (HSE Statistics, 2007)
- HSE: HSE Management Standards Analysis Tool. Retrieved from [www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/analysistoolmanual.pdf](http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/analysistoolmanual.pdf) (September 2008) (HSE, 2008)
- HSE: Business Solution Case studies. <http://www.hse.gov.uk/stress/casestudies.htm>. Accessed on 25 May 2010 (HSE, 2009c)
- HSE: <http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh0809.pdf>. Accessed on 25 May 2010 (HSE Statistics, 2009)
- HSE:Managing Stress at Work, 1999(HSE,1999)
- ILO. Guidelines on occupational safety and health management systems. Geneva: International Labor Office, 2001 (ILO, 2001)
- Jansen, I., Kompier, M., & Taris, T.: IMF-Study into stress prevention - Final Report. IMF, 2005 (Jansen et al., 2005)
- Jones,J.R., Huxtable,C.S., Hodgson,J.T., Price,M.J.:Self-reported Work-related Illness in 2001/02: Results from Household Survey. 2003(Jones et al.,2003)
- Jordan, J., Gurr, E., Tinline, G., Giga, S., Faragher, B., & Cooper, C.: Beacons of excellence in stress prevention. Sudbury: HSE Books, 2003 (Jordan et al., 2003)
- Kahn,R.L., Byosiere,S.: Stress in organizations. In M.Dunnette(Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1990(Kahn et al.,1990)
- Karanika, M.: An appeal to reality: Modelling non-linear work-health relationships in the context of risk management. Unpublished doctoral dissertation. University of Nottingham, UK., 2006 (Karanika, 2006)
- Karasek,R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, Administrative Science Quarterly, 24: 285-307. 1979(Karasek, 1979)
- Karasek, R., & Theorell, T.: Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990 (Karasek et al., 1990)
- Karasek,R.A., Traiants,K.P., Chaudhry,S.S.: Co-worker and supervisor

- support as moderators of associations between task characteristics and mental strain, *Journal of Occupational Behavior*, 3:181-200(Chaudhry et al.,1982)
- Kasl, S.V., & Cooper, C.L.: *Stress and health: Issues on research methodology*. Chichester: Wiley, 1987 (Kasl et al., 1987)
- Kompier, M.A.J.: New systems of work organization and workers' health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32: 421-430, 2006 (Kompier, 2006)
- Kompier, M.A.J.: Does the 'Management Standards' approach meet the standard? *Work & Stress*, 18: 137-139, 2004 (Kompier, 2004)
- Kompier, M.A.J., Cooper, C.L., & Geurts, S.A.E.: A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. *European Journal of Work & Organisational Psychology*, 9: 371-400, 2000 (Kompier et al., 2000)
- Kompier, M.A.J., Geurts, S.A.E., Grundemann, R.W.E., Vink, P. & Smulders, P.W.G.: Cases in stress prevention: The success of a participative and stepwise approach. *Stress Medicine*, 14: 155-168, 1998 (Kompier et al., 1998)
- Lazarus, R.S.: *Psychological stress and the coping process*, New York: McGraw-Hill, 1966 (Lazarus, 1966)
- Lazarus, R.S., & Folkman, S.: *Stress, appraisal and coping*, New York: Springer, 1984 (Lazarus et al., 1984)
- Leka, S., Cox, T. PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management. A resource for employers and worker representatives. Geneva: World Health Organization, 2008 (Leka et al., 2008)
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. *Work organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: World Health Organization, 2003 (Leka et al., 2003)
- Lelliot P, Boardman J, Harvey S, Henderson M, Knapp M, Tulloch S: *Mental Health and Work, A Report for the National Director for Work and Health*, Royal College of Psychiatrists, 2008 (Lelliot et al., 2008)
- Mackay, C.J., Cousins, R., Kelly, P.J., Lee, S., & McCaig, R.H.: 'Management Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work & Stress*, 18: 91-112, 2004 (Mackay et al., 2004)
- Mackay, C.J., & Cooper, C.L.: *Occupational stress and health: Some current issues*. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial & Organizational Psychology*, Vol. 11. Chichester: Wiley, 1986 (Mackay et al., 1986)
- Mackay, C.J.: Psychological factors in the background of human ADaption: Some methodological issues. In Cullen, J. & Siegreest, J. (Eds.), *Breakdown in Human ADaption to Stress*, Vol. 1, 1984 (Mackay, 1984)
- Macleod, J., & Davey Smith, G.:

- Psychosocial factors and public health: A suitable case for treatment? *Epidemiol Community Health*, 57: 565-570, 2003 (Macleod et al., 2003)
- Mayhew, C., Chappell, D.: 'Internal' occupational violence (or bullying) in the health care industry, *Journal of Occupational Health and Safety-Australia & New Zealand*, 19:59-71, 2003 (Mayhew et al., 2003)
- McPherson, K.: Are disease prevention initiatives working? *Lancet*, 357: 1790-1792, 2001 (McPherson, 2001)
- Main, C., Glozier, N., & Wright, I.: Validity of the HSE stress tool: An investigation within four organizations by the Corporate Health and Performance Group. *Occupational Medicine*, 55: 208-214, 2005 (Main et al., 2005)
- McEwan, B.S.: The neurobiology of stress: From serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, 886:172-189, 2000 (McEwan, 2000)
- Michie, S., & Williams, S.: Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational & Environmental Medicine*, 60: 3-9, 2003 (Michie et al., 2003)
- O'Driscoll, M., Beehr, T.: Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates, *Journal of Organizational Behavior*, 15:141-155, 1994 (O'Driscoll et al., 1994)
- Packham, C., & Webster, S.: Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009. Statistics Branch. Health and Safety Executive, 2009 (Packham et al., 2009)
- Pickering, T.: Job stress, control, and chronic disease: Moving to the next level of evidence, *Psychological Medicine*, 63:734-736, 2001 (Pickering, 2001)
- Quick, J.C., Quick, J.D.: Organizational Stress and Preventative Management, 1984 (Quick, Quick, 1984)
- Quine, L.: Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey, *British Medical Journal*, 318:228-232, 1999 (Quine, 1999)
- Rick, J., Thomson, L., Briner, R., O' Regan, S., & Daniels, K.: Review of existing scientific knowledge to underpin standards of good practice for key work-related stressors - phase 1. Sudbury: HSE Books, 2002 (Rick et al., 2002)
- Rick, J. & Briner, R.B.: Psychosocial risk assessment: Problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50: 310-314, 2000 (Rick et al., 2000)
- Sapolsky, R.: Taming stress. *Scientific American*, 289(3):86-95, 2003 (Sapolsky, 2003)
- Sells, S.B.: On the nature of stress. In J. Mcgrath (Ed.), *Social and Psychological Factors in Stress*: New York, 1970 (Sells, 1970)
- Selye, H.: A syndrome produced by diverse noxious agents, *Nature* 138: 32, 1936 (Selye, 1936)

Selye,H.: Stress without Distress,1974(Selye,1974)

Tyers, C., Broughton, A., Denvir, A., Wilson, S., & O' Regan, S. : Organisational responses to the HSE management standards for work-related stress. Progress of the Sector Implementation Plan - Phase 1. Research Report 693. HSE Books.) , 2009 (Tyers et al., 2009)

Warr,P.B.:Decision latitude, job demands and employee well-being. Work&Stress, 4:285-294, 1990(Warr,1990)

(邦語文献)

石津克己（厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐（元在英国日本国大使館書記官））：英国の労働安全衛生～課題・政策・組織～。（未定稿）,1-8, 2010

小畑史子:労働安全衛生法規の法的性質(2). 法学協会雑誌,112:377-425, 1995

龔 敏:労働契約における権利規制と義務創設. 日本労働法学会誌, 118: 107-119, 2011

齋藤瑞希,菅原正和:ストレスとストレスコーピングの実行性と志向性（I）.岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要,6:231-243, 2007

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

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

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

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

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

柳田亜希子: イギリスにおける職業性ストレス予防のためのリスクマネジメントへの取り組み.産業ストレス研究, 16(4): 223-227, 2009

【本調査研究の実施に際しては、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）、在英国日本国大使館1等書記官松原哲也氏、雇用年金省健康局局長（Health and Well-being Directorate）Gareth Roach氏、保健省メンタルヘルス・障害・平等局長（Director of Mental Health, Disability & Equality）Bruce Calderwood氏、労働安全衛生庁職場環境・放射線・ガス担当部 Tony Almond氏、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、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氏より多くの協力を賜った。この場を借りて謝意を表す。】

## ○別添（附則第3A条）

（試訳）（未了）

<i>Offence</i>	<i>Mode of trial</i>	<i>Penalty on summary conviction</i>	<i>Penalty on conviction on indictment</i>
An offence under section 33(1)(a) consisting of a failure to discharge a duty to which a person is subject by virtue of sections 2 to 6.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(a) consisting of a failure to discharge a duty to which a person is subject by virtue of section 7.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(b) consisting of a contravention of section 8.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(b) consisting of a contravention of section 9.	Summarily or on indictment.	A fine not exceeding £20,000.	A fine.
An offence under section 33(1)(c).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(d).	Summarily only.	A fine not exceeding level 5 on the standard scale.	
An offence under section 33(1)(e), (f) or (g).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(h).	Summarily only.	Imprisonment for a term not exceeding 51 weeks (in England and Wales) or 12 months (in Scotland), or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both.	

An offence under section 33(1)(i).	Summarily or on indictment.	A fine not exceeding the statutory maximum.	A fine.
An offence under section 33(1)(j).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(k), (l) or (m).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under section 33(1)(n).	Summarily	A fine not exceeding level 5 on the standard scale.	
An offence under section 33(1)(o).	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.
An offence under the existing statutory provisions for which no other penalty is specified.	Summarily or on indictment.	Imprisonment for a term not exceeding 12 months, or a fine not exceeding £20,000, or both.	Imprisonment for a term not exceeding two years, or a fine, or both.

2(1) This paragraph makes transitional modifications of the table as it applies to England and Wales.

(2) In relation to an offence committed before the commencement of section 154(1) of the Criminal Justice Act 2003 (general limit on magistrates' court's powers to imprison), a reference to imprisonment for a term not exceeding 12 months is to be read as a reference to imprisonment for a term not exceeding six months.

(3) In relation to an offence committed before the commencement of section 281(5) of that Act (alteration of penalties for summary offences), a reference to imprisonment for a term not exceeding 51 weeks is to be read as a reference to imprisonment for a term not exceeding six months.

○別添（産業別／職業別／事業場規模別データ）

1) 産業別データ

	2003/04年	2009/2010年
全産業	12803 (0.56)	9830 (0.42)
公共・防衛	2043 (1.28)	1137 (0.71)
保健・社会事業	1490 (0.61)	2325 (0.82)
製造	1297 (0.37)	542 (0.20)
金融仲介・不動産（仲介・賃貸等）	1120 (0.30)	1193 (0.28)
卸売・小売業 （自動車修理、オートバイ、個人・家庭用グッズ）	1068 (0.32)	953 (0.24)
教育	985 (0.56)	1173 (0.56)

2) 職業別データ

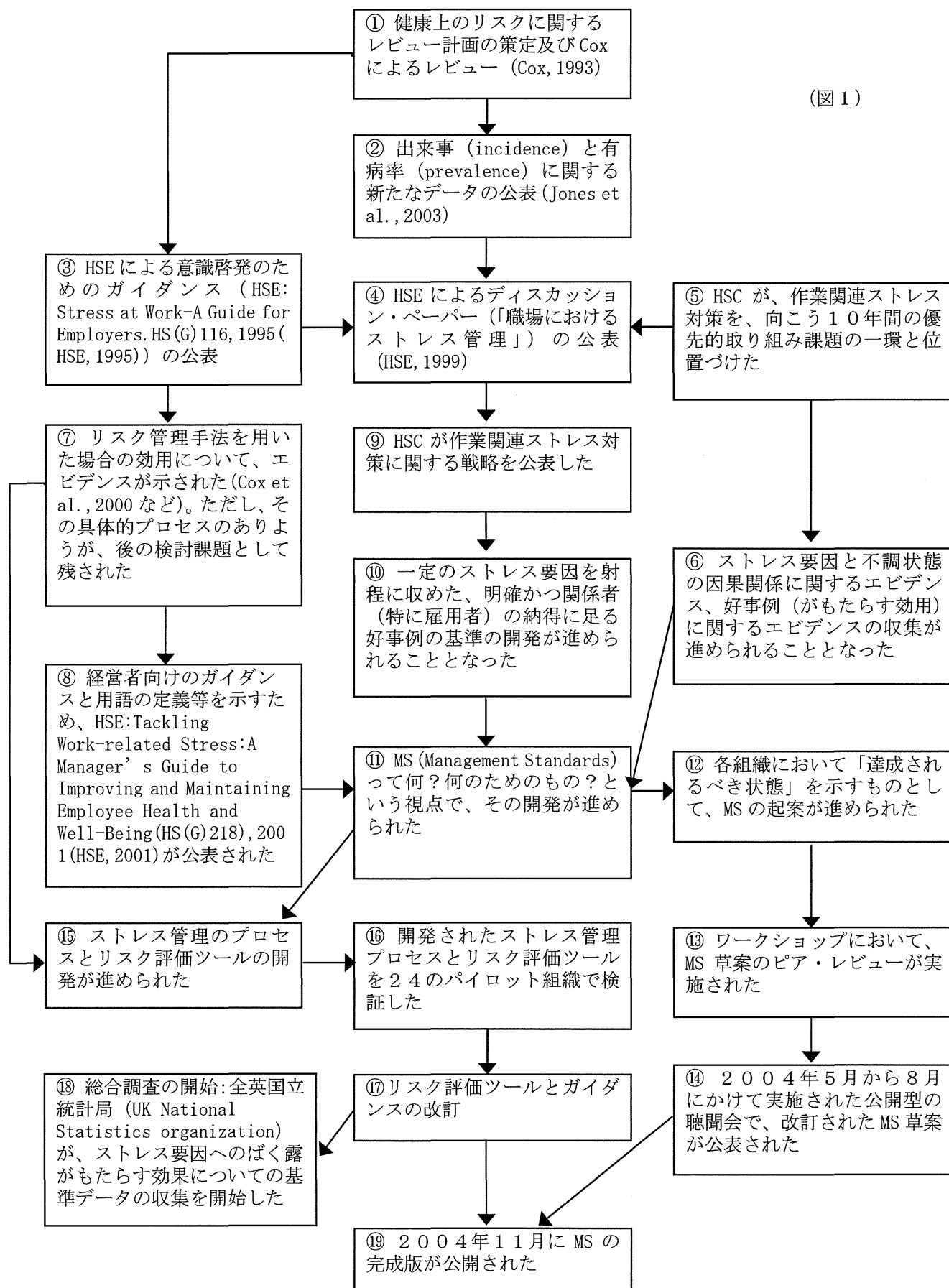
	2003/04年	2009/2010年
全職種	12803 (0.56)	9830 (0.42)
管理監督者	1931 (0.49)	1088 (0.26)
技術士補その他技術者	1922 (0.58)	2201 (0.62)
経営・秘書	1614 (0.62)	634 (0.27)
うち経営管理者	1277 (0.65)	594 (0.32)
専門職	1372 (0.46)	1511 (0.43)
単純作業	1075 (0.49)	不明
個人的なサービスの提供	702 (0.48)	1383 (0.79)
うち介護的業務	504 (0.47)	1135 (0.83)
営業・接客	559 (0.41)	不明
スキルを要する取引	564 (0.18)	841 (0.30)

3) 事業場規模別データ

	2003/04年	2009/2010年
全産業	12803 (0.56)	9830 (0.42)
小規模 （被用者数50人未満）	4546 (0.37)	4196 (0.34)
中規模 （被用者数50～249人）	2933 (0.62)	1749 (0.37)
大規模 （被用者数250人以上）	2969 (0.57)	2611 (0.48)

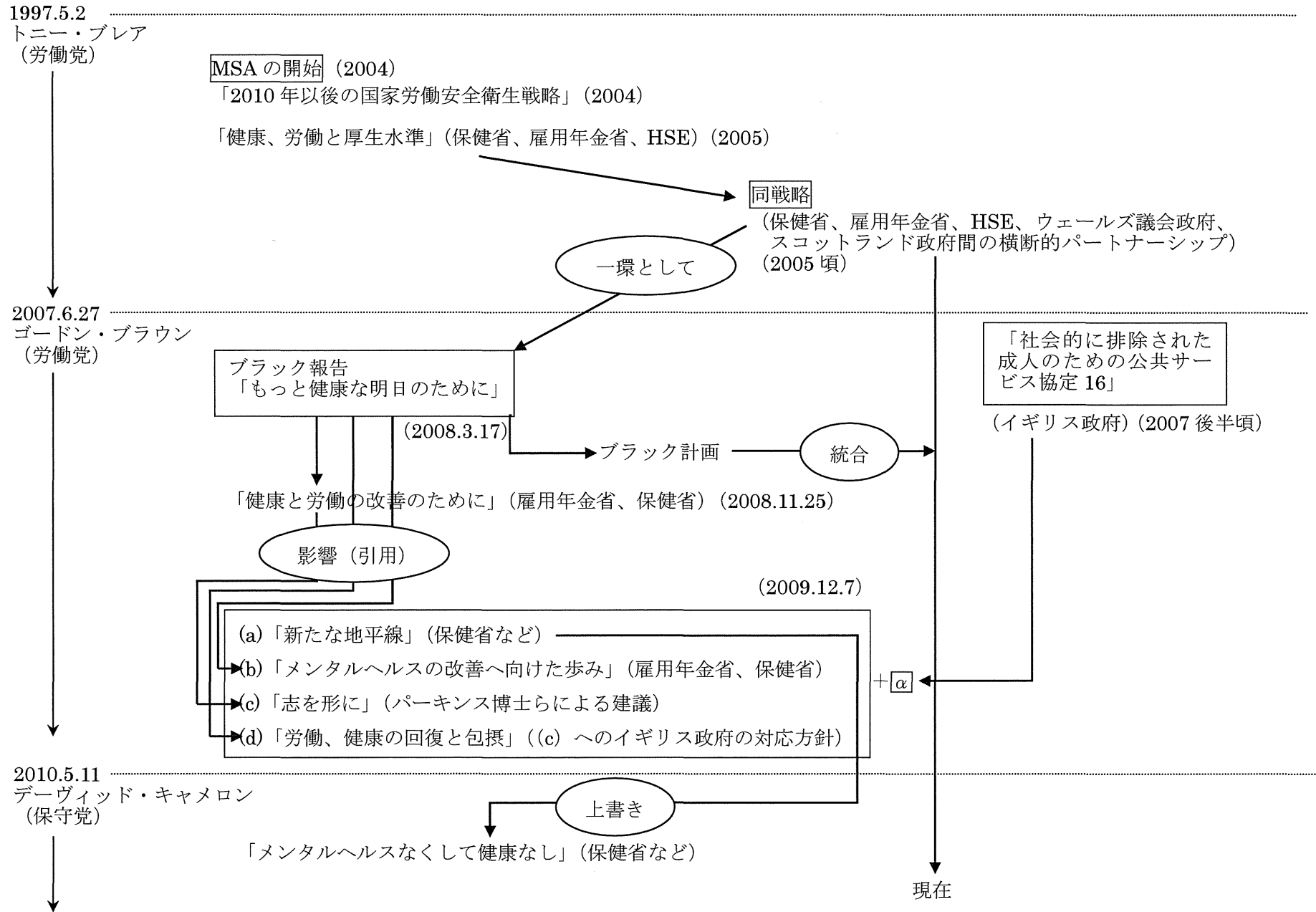


(図1)

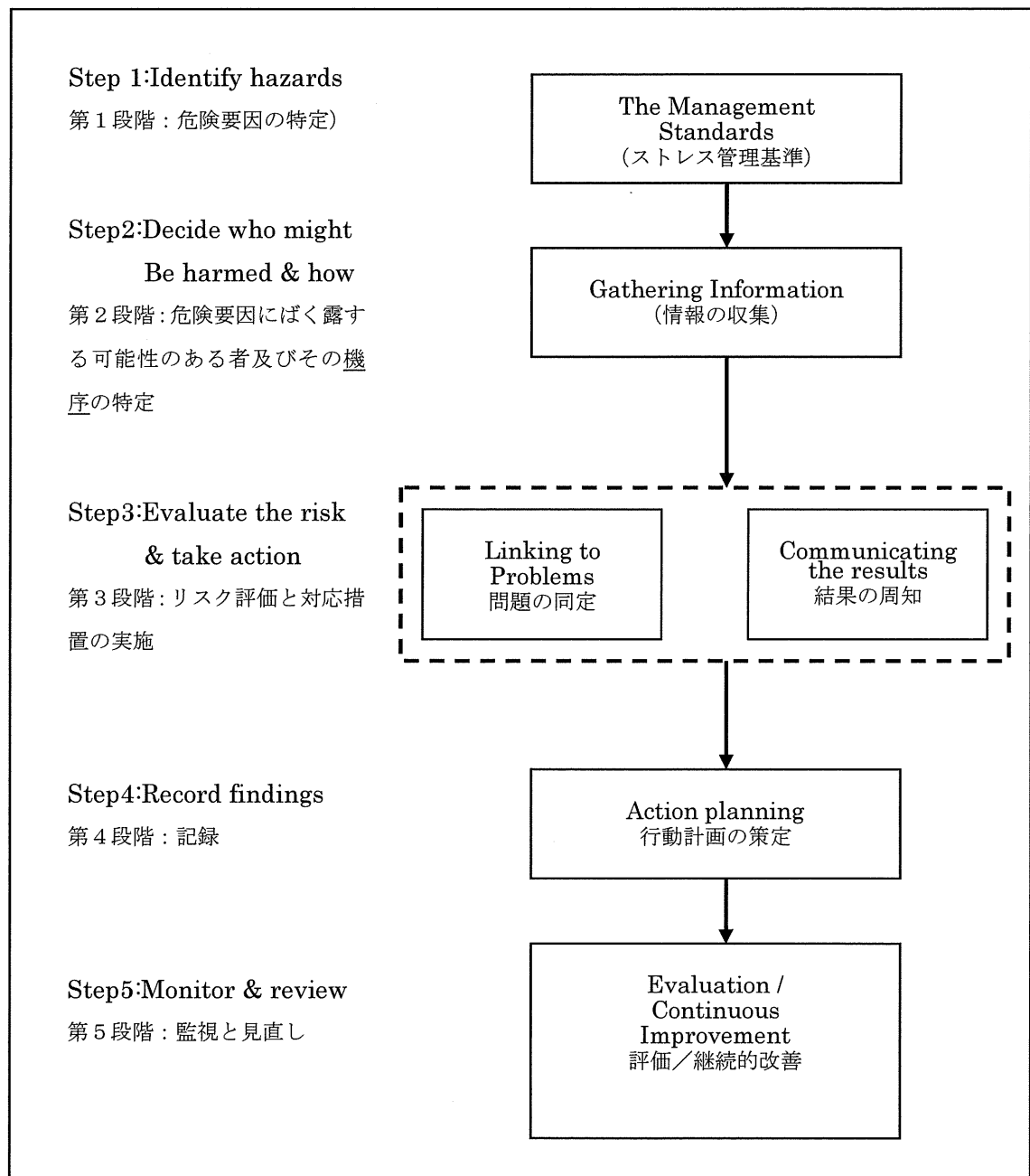


出典 : Mackay,C.J., Cousins,R., Kelly,P.J., Lee,S., Mccaig,R.H.: 'Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. Work & Stress,18:91-112,2004(Mackay et al.,2004)

(図 2)



(図 3)



**Management Standards Approach: Risk Management**

（図 4）

○イギリスのストレス管理基準（MS：Management Standard）のストレス評価指標

<p><b>職務の内容</b></p>
<p><b>要求（Demands）</b></p> <p>これには仕事量、作業の型（パターン）、作業環境が含まれる。</p> <p><b>基準：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被用者が、課せられた職務に対応できると述べているか。</li> <li>・個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。</li> </ul> <p><b>達せられるべき事柄／状態</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織が、被用者に対して、所定労働時間との関係で充分かつ達成可能な要求を与えている。</li> <li>・その者のスキルや能力と仕事上の要求が見合っている。</li> <li>・職務が被用者の許容能力範囲内で設計されている。</li> <li>・被用者の作業環境に関する苦情が申し立てられている。</li> </ul>
<p><b>裁量（Control）</b></p> <p>仕事のやり方についてどれだけ意見を述べられるか。</p> <p><b>基準：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被用者が、仕事のやり方について発言権を持っていると述べているか。</li> <li>・個々人の苦情にその場所ごとに対応できる体制が整っているか。</li> </ul> <p><b>達せられるべき事柄／状態</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・可能な場面において、被用者自身が作業のペースを決定できる。</li> <li>・被用者が、職務遂行にあたり、保有するスキルを活用したり、積極性を発揮することが奨励されている。</li> <li>・可能な限り、被用者が新しく挑戦的な仕事を遂行できるようになるような新たなスキルの習得が奨励されている。</li> <li>・被用者がそのスキルを高めることが組織的に奨励されている。</li> <li>・被用者が休憩をとるタイミングについて発言権を持っている。</li> <li>・被用者が、実施する作業の型（パターン）について協議することができる。</li> </ul>
<p><b>支援（Support）</b></p> <p>これには組織、ラインの管理職および同僚による励まし、援助、資源の提供が含まれる。</p> <p><b>基準：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・被用者が、十分な情報と同僚や上司からの支援を受けていると述べているか。</li> </ul>