

秘書も大幅に減少している。特筆すべきは技術士補その他技術者で、もともと逸失労働日数が多かったが、近年に至ってもむしろ増加傾向にある。専門職も高水準で推移している。また、03/04年調査では、単純作業でも逸失労働日数が多かった。その他、個人的なサービスの提供、とりわけ介護的業務の逸失労働日数が大幅に増加していることが注目される。

4) 事業場規模別では、09/10年で見ると、意外なことに、中規模より大規模のほうに絶対数、一人当たり平均逸失労働日数、減少率共に多い/大きい。また、03/04年、09/10年の双方で、大規模は、小規模と比べても、一人当たり平均逸失労働日数が多い。

他方、HSEが2009年に公表した心理社会的労働環境に関する調査報告（Psychosocial Working Conditions in Britain in 2009 HSE 2009）には、以下のような調査結果が記されている。

「2004年から2009年にかけて行われた調査の結果からは、たしかに条件の変化及び上司のサポートの指標では大幅な向上傾向がみられるものの、この期間を通じて心理社会的労働条件が一般的に有意に変化したとまではいえない。2007年の報告では、全人口平均レベルでの改善傾向が顕れているといえるかもしれないが、2008年と2009年の調査結果では、そうした傾向は継続していない。仕事はかなりまたは過度にストレスになっていると答える被用者の数の減少傾向はもはやみられず、職場で積極的なストレス対

策がなされていると認識したり、ラインの管理職とのストレス問題についての話し合いがあると報告する被用者の数にほとんど変化がみられない」。

この資料は、HSEが2004年から毎年実施している心理社会的労働条件調査の2009年版であり、同調査は、①仕事上の要求度合い（Demand）、裁量の程度（Control）、上司によるサポート（Managerial Support）、同僚によるサポート（Peer Support）（いわゆるD-C-Sモデル）や、②役割（Role）、③人間関係（Relationships）、④条件の変化（Change）の観点からみた心理社会的労働条件の変化をモニターすることを目的に開始されたもので、これらの要素は、HSEがまさに使用者によるMSAの実施を通じて改善を図ろうとしてきた労働条件である。

その意味では、イギリスにおける公的ストレス対策の限界が示されているともいえるが、良心的に解釈すれば、MSAの有効性自体が否定されているとまではいえず、雇員者サイドの実施努力により結果が改善される可能性は認めているともいえる。

1.4.5.4 HSEが示す個々の組織レベルでの改善例

上述の通り、今のところ、全国レベルでのデータ上、MSAの効果が有意に認められる状況にあるとはいえないが、HSEのガイダンスには、個々の組織レベルにおいて、MSを参考にした積極的な作業関連ストレス対策により、1.4.2.2.1～1.4.2.2.3で述べたような負の影響を回避または最小限にとどめることに成功した例が数多く

あると記されている¹⁸⁶。

以下で、当該ガイドンスに掲載されている4例を、原文試訳形式で紹介する。

1) Bradford and Bingley 社の例¹⁸⁷

この会社のストレス対策の取り組みは、職員の申告を受けた地方環境衛生監視官（EHO:Environmental Health Officer）による査察をきっかけに開始された。査察の結果、強制措置がとられるには至らなかったが、会社は EHO の助けを得つつ、ストレス管理体制の改善のためのアクションプランの策定に取り組んだ。

会社は、データ分析から聞き取りに至る種々の情報源を活用して同社にあるストレス問題の範囲の特定を図り、これを MS に照らして図式化した。こうした情報源の分析からは、作業関連ストレスに繋がるような体系的（制度的）な問題は認められなかったが、仕事上の要求（Demands）や条件の変化（Change）といった基準の周囲に集中する問題が数多く認められた。

そこで、そうした問題の解決のためのアプローチでは、同社の実情に合ったストレス管理計画の構築とその運用に携わる管理者全てを対象とした教育研修に焦点が置かれた。新たなマネジメント体制の基礎として、各部門の管理者がストレスの潜在的要因を特定し、適切な対応手段を見出せるよう、新たなリスクアセスメントツールが採用された。

たしかに、同社のストレス管理の取り組みは、これから始まる長期的な取り組みの第一歩に過ぎないともいえる。しかし、設定目標、長時間労働、組織的な変化を含め

た問題群に対しては、即時に可能な介入が数多くある。

最初の取り組みから1年経った時点で、同社のプロジェクトは、既に事業面で明らかかな利益をもたらしていた。すなわち、（逸失労働時間で計った）ストレスに関連する休業は、ピーク時の75パーセント減となり、逸失賃金のみでも25万ポンド（※日本円で約3125万円）分の損失の削減を同社にもたらした。結果として、この組織は、ほとんどコストをかけずに生産性において1パーセントの利益をあげたことになる。

2) Hinchingsbrooke 国民保健サービス基金の例¹⁸⁸

この組織では、2003年にストレス関連疾患の罹患者が増加し、国民保健サービスの年次職員調査の結果、職員が受けている作業負荷が、全国国民保健サービス基金の上位2割にランクされた。そこで同基金は、HSE の MS の評価ツールを活用した調査を実施した。その調査の結果、2つの基準、すなわち仕事上の要求度合い（Demands）と、それほどには至らないものの、裁量の程度（Control）についても問題が指摘された。

これを受け基金は、2004年の秋、6か月間にわたる「職員の価値向上（Valuing Staff）」キャンペーンを導入した。このキャンペーンには、以下を含む9つの領域での改善策が盛り込まれていた。

- ①管理者対象の教育研修の改善
- ②現場の要請をよりの確に予測して、その要請に見合う人材配置を可能にするよ

うな方策 (formula) の導入

③様々なレベル・方向におけるコミュニケーションの改善

④休業管理システムの導入

このキャンペーンは、その実施に要した費用を超える測定可能かつ有意義な (measurable) 結果をもたらした。

①職員の疾病休業が、2003年10月に6パーセントあったが、2005年10月には3.8パーセントにまで減少した。これは、当該機関において実に50万ポンド (※日本円で約6250万円) もの損失が削減されたことを意味する。

②疾病休業が減る一方で、産業保健部門 (Occupational Health) にストレスに苛まれていると愁訴する職員の数が増加した。これは、職員の側に、疾病休業に至る前段階で支援を求めようとする意識が広がったためと解される。

③この基金では、2003年時点において、消化されない長期休暇 (vacance) が随分とあったが、2005年までに、対象者の選抜システムをパスした申込者が待機する状態にまで至った。このことから、当該病院 (基金) の雇用者としてのイメージが改善したことが窺われる。

④生産性はかなりの程度向上した。患者の待ち時間が減り、患者の数が増えた。

3) Somerset 地区協議会の例¹⁸⁹

この機関は、もとより疾病休業問題の存在を認識しており、その中には作業関連ストレスに関係するものもあった。そこで、2001年の秋に「職業生活の質 (Quality of Working Life)」と題するプロジェクト

を立ち上げることにより、この問題に対処することとした。この計画には、この問題に関わる重要な職員を理事会メンバーに参加させる、徹底したストレス測定を実施する、その結果を介入に活用する、こうした活動の費用対効果を監視する、といった策が盛り込まれた。

その結果、疾病休業水準が低下し (2001/02年の10.75日が2004/05年には7.2日へ)、2年間で約157万ポンド (※日本円で約1億9625万円) の損失削減が実現した。

4) Nortfork 地区協議会の例¹⁹⁰

この協議会は、約6500名の教員を雇用しており、ストレスは休業や職員入れ替わりの代表的要因であると認識していた。そこで、HSE の作業関連ストレスにかかるリスクアセスメント手法を基礎に、学校対象の快適化計画を開発し、運用を開始した。

その結果、教員の作業関連ストレスに起因する疾病による逸失勤務時間は、2005年の夏学期には、2004年の夏学期との比較で40パーセントも減少した。

1.4.6 問題点、発展可能性と克服すべき課題

1.4.6.1 指摘されている問題点

1.4.6.1.1 Kompier の示唆する総合的な問題点

ノッティンガム大学の研究グループが執筆した HSE 発刊の報告書でも詳しく採り上げられているように¹⁹¹、MSA に関する幾多の批評の中でも、最も説得的なもの

1 つに、2004年に公刊された **Kompier**¹⁹²がある。彼は、リスク管理の変形ともいえる **MSA** について、(その当時) 以下の5つの問題点を指摘していた。

1) 基準の不明確性

Cousins et al.には、初期の開発検討会において、「達成されるべき条件」のいくつか、すなわちその基準自体が、非常に一般的で曖昧に過ぎると捉えられていたと記されている。好例は、基準内で繰り返し使われている「個人が苦情を申し立てるシステムが存在する」との要件である。このような要件では、肯定も否定も困難であろう。

2) 評価ツールの心理測定的特性の未開発

評価ツールには高いレベルの表面的妥当性 (**face validity**) があるが、実務で活用されるためには、その心理測定的特性がさらに開発されるべきと感じられる。この問題は、**Main**¹⁹³を含め、他の学者からも度々指摘されてきた。

3) リスク評価ツールと基準の関係の不明確さ

過去の様々な報告を踏まえると、この点が十分に明確でない。また、個々の基準値がやや恣意的で、意思決定ルールによる十分な裏付けがないようにも感じられる¹⁹⁴。

4) 基準値 (**threshold**) にかかる科学的根拠の脆弱性

たしかに、組織の成長支援を可能にする尺度を基準に採ることが最も有効な可能性が高いが、その科学的根拠が脆弱であることは否めない。もっとも、そうした基準

値に関する疑問は心理社会的危険源に特有のものではなく、その決定は社会的パートナー間の合意に基づいてなされるべきである(それが共同的問題解決手法とも一貫する)。

5) 介入の現実を想定した指針整備やその前提となる調査の不充分さ

MSA 開始直後の論文 (**Cousins** ら、**Mackay** ら¹⁹⁵) に徴する限り、組織がリスク調査を行い、その結果を基準や達成されるべき条件と比較することによって、確たる介入指針が十分に得られるかが明らかでない。この点は、未だ臨的に精査されていない。22の企業が実験的な調査対象とされた経緯があるものの、実際に介入が実施されたか否か(仮に実施された場合、どのような類のものが、どのように実施されたか)も、介入の結果も判明していない。

1.4.6.1.2 Daniels らによる最新著作の示唆

2012年5月に刊行された **Daniels** ら¹⁹⁶には、**MS**の問題点について、実務・理論の両面にわたり、以下のような記載がある。もっとも、基本的には **MSA** に肯定的な立場に立っており、問題点というより改善課題の抽出という性格が強い。

1.4.6.1.2.1 実務面

MSA の手続上の問題点については、その導入初期に社会奉仕団体での実験で調査されていたが¹⁹⁷、その後、これら以外での機能を評価するため、9つの事例検討と500の組織調査からデータが収集さ

れた（Broughton ら¹⁹⁸）。

その結果特定された MSA 実施上の阻害要素（barriers）は、前者の実験的調査結果とほぼ一致していた。すなわち、①資源、情報、教育訓練の不足、②改革実施への意欲の欠如、③上級管理職（senior management）の協力の欠如、④ストレス状況に関する開示性の欠如が含まれていた。逆に、その促進要素（enablers）の中には、①ストレスや休業問題に関する方針の存在、②管理職の関与および改革実施への主体的な参加（commitment）、③予防的取り組み、④的確なデータの収集、⑤（外部支援を含め）支援体制の整った環境が含まれていた。その他、（国内（UK）や EU の政策立案者、研究者、実務家を含めた）MS に関する専門家の見解や、彼らの認識する MS の有益性や現場適応性を整理した研究もある（HSE¹⁹⁹）。

本書の中では、Bourbonnais らが、MS に関する調査から明らかとなった介入上の阻害要素と促進要素を論証しているが²⁰⁰、そこでは、矯正施設（correctional establishment）における介入調査の結果が引用され、①上級管理職による支援、②相応の財政的、人的資源の存在および割当、③（関係情報の）開放性、④信頼関係、⑤自主的な関与、⑥意思疎通に加え、⑦先例のデータ収集を含めた確実な根拠に基づく方法論の重要性が強調されている。また、この例だけでなく、その他の産業や施設における同様の調査を踏まえて研究者や実務家が発する提言は、現場での介入の成否には、一定範囲における何らかの手法や背景が関係している、という点でほぼ一致しているように思われる。

そこで以下では、MSA の実施に際しての阻害要素のいくつかを 4 つの見出し（①組織的背景（organizational context）、②資源（resource）、③実施手続の支援（implementation）、④適格性（competence））に集約して論じる。

1) 組織的背景

HSE の評価ツールは、作業関連ストレスを対象とする MS の一部として、6 つのストレス要因（①仕事上の要求、②仕事上の裁量、③支援、④職場の人間関係、⑤役割の明確性、⑥変化の管理）を調査するために開発された 35 項目の質問紙から成るが、その焦点がわずか 6 つの心理社会的な危険源に絞られてしまったことから、調査の感度（sensitivity）や、調査の結果なされる組織的背景に対する介入の可否や方法等の決定に問題が生じることとなった。例えば、専門家からは、密接な意思疎通、支援、参加、フィードバックがあり、フォーカスグループ（※情報の収集を目的に作られる少人数のグループ（三柴注））の実施が容易な小規模組織に対しては、より焦点を絞った、シンプルで、質問紙を用いないアプローチが求められる可能性が指摘されてきた²⁰¹。要は、1 つのモデルが全てのリスク調査や管理に適合するとは限らないということである。リスク管理は、むしろ、異なる組織的ニーズ、環境、資源に適応し得るものでなければならない。既に指摘されているように、組織の中には、従前の取り組みの枠内で MSA に適応するための最善の方法について困惑するところも少なくないであろう。そうしたところは、MS に組織的に従うことができなくなるか、特定のニーズに形だけ合わせ

る結果になりかねない（Cox ら、HSE、Tyers ら²⁰²）。MS の手続は、予防的（preventative）にも事後対応的（reactive）にもツールとして用いられ得るものだが、その程度もまた、組織により異なる（Broughton ら²⁰³）。柔軟で適応性の高い手続であれば、より効果的であり、かつ事業主や組織の「学び」を促進できるであろう。

2) 資源

第2に、介入段階で様々な障害に直面する組織も少なくない（HSE、Tyers ら²⁰⁴）。この実務上典型的な障害は、欧州レベルの事例検討でも確認されている（例えば、European Agency for Safety & Health at Work, 2009²⁰⁵）。MS の実施を複雑で困難にするような要素は数多く、その中には、資源の不足、組織の規模や構造、モチベーション維持の難しさ、MS の手続の伝達の難しさなどが含まれる（Cox ら、HSE、Tyers ら²⁰⁶）。

3) 実施手続の支援

第3に、実務家の多くが、MS の手続を支援するための柔軟で包括的な「道具箱（toolbox）」が開発されることが望ましいと指摘してきた（Cox ら²⁰⁷）。そうした道具箱は、組織的背景やニーズに適応でき、補完的な調査ツール、ガイダンス、実例や、MS を実施するために必要なスキルや適格性（competence）の向上を支援する（組織的な）意思決定ルールを含むことが望まれる。模範的な実践モデルや過去の経験をクローズアップすることにより、知識の蓄積や組織による学びを支援することは十分に可能であろう。

4) 適格性

第4に、MS の実施・機能状況を評価するための調査において、組織内の人的・物的資源、役割、適格性と業務遂行能力の形成に関する問題が、たびたび指摘されてきた（Broughton ら、Cox ら、HSE、Tyers ら²⁰⁸）。上級管理職の主体的参加は、リスク調査の成功にとって鍵となる重要な要素ではあるが、実際の作業担当者が MS を実施し、上級管理職に関連する情報を報告するうえで必要な経験や適格性を欠いていることも少なくないであろう。したがって、管理者の主体的参加や実務担当者の適格性を育むことは、組織の MS に関する業務遂行能力の形成にとって最優先課題であり、それらはその組織で実効性を持つ統一的な方針によってカバーされ得る。また、MS 導入の初期には、組織が利用できる外部支援機関があって、多くの組織が活用していた。そうした専門家の介入サービスや専門知識の提供による支援の継続は、とても重要であり、好意的に受け止められる可能性が高い（HSE²⁰⁹）。組織の業務遂行能力を育成するその他の方法として、外部の労働衛生サービスを増強する、すなわちリスク調査よりも各組織における職務の設計（job design）、教育、高いレベルの意思決定などの本質的対策へと機能を拡大させることや、彼ら（：外部労働衛生サービス）に必要なスキル、適格性、知識を身につけさせるなどの方法が挙げられる。これには、組織・健康管理面でのスキルのみならず、交渉や分析のスキルも含まれる可能性がある（Broughton ら²¹⁰）。

以上を整理すると、結論的に、MS が利便性の高い枠組みを提供し（Tyers ら²¹¹）、優れた衛生管理の原則や組織管理

の取り組みを体現していること (HSE²¹²) については一般的なコンセンサスを得られている。しかし、実務家間では、「MSA は、理論的にはうまく機能しているが、実務的にはそうもいきれない」、との意見が大勢を占めている (HSE²¹³)。既に述べたように、MSA は、ストレス問題や、その問題の特定や対策への積極的取り組みへの意識を高めること、ストレスが被用者に与える影響や管理者教育 (の重要性) についての理解に大いに貢献した (Tyers ら²¹⁴)。一方で、実務家的視点からは、実施の質、その実施を支えるための資源、スキル、適格性という点で、未だ克服すべき課題が残っている (Cox ら、HSE²¹⁵)。

1.4.6.1.2.2 理論面

MS は、その開発作業の直後から盛んに行われた作業関連ストレスに関する調査の取り組みを受けて発展してきた経緯がある (Rick ら²¹⁶)。この調査の取り組みは、1960年代から組織調査において支配的だったものだが、今現在も専門文献を席卷している。この取り組みは、職務の性格に関する調査に基づいているが、その調査は、まるで労働者から独立した存在かのように、さまざまな厚生水準やストレス関連問題の指標との関係を対象としている。この関係は、時に「人格」のような労働者の個人的性格に関する統計的管理により調査されたり、労働者の個人的性格との統計的な相関関係により調査されることもある。Daniels(2011)²¹⁷は、MS の科学的根拠を支える4つの主要な前提を列挙し、

それらの妥当性に疑問を呈している。

うち第1は、職務の性格は、客観的かつ比較的安定的な要素だという前提である。たしかに、この前提がなければ、一定期間内の一時点における職務の負の性格への労働者のばく露を調査し、将来の一定期間内の一時点でそれを最小化するための手続を開発することは不可能となるだろうし、このことは、同じ職務に従事している他の労働者にも同様に当てはまる。しかし、エビデンスの示唆に徴する限り、職務の性格は、客観的でも安定的でもない。この点に疑問を呈する見解の中には、職務の性格について、自己申告式の調査が広く活用されていることを指摘するものがあり (Daniels²¹⁸)、現に、MS の評価ツールは自己申告式である。その代替的方法も、何の工夫もないとか、従来の考え方の延長に過ぎないとして批判されて来た (Daniels²¹⁹)。

とはいえ、・・・・・・(未了)・・・・・・。

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

先述の通り、ノッティンガム大学の研究グループは、少なくとも従前は MSA の推進に積極的な立場にあったと解されるが、MS が採用するリスク管理手法への批判についても、以下のように整理している²²⁰。もともと、いずれも反論可能か今後の克服課題であって、MSA の土台を揺るがすものではないと捉えられている。

今や、多くの応用心理学者や安全衛生の専門家が、ストレスに関するものを含め、職場の健康問題へのリスク管理手法の活用の有効性を認めているが、中にはそれを不適切とする者もいる。

例えば、Rick & Briner²²¹は、ストレスのプロセスが本質的に心理学的な性格を持つこと、危険源と（健康）障害の関係が不明確なことを理由に、（当初は身体的な危険源を念頭に開発された）リスク管理手法は適切でない²²¹と示唆している。リスク管理手法の活用に反対の立場を代表するこの見解には、支えとなるポイントがある。それは、リスク管理手法には1つの形態しかなく、ひとたび身体的な危険源での活用を想定して開発されると、何ら修正されることもなく心理社会的危険源にも活用される、という暗黙の主張である。しかし実際には、リスク管理にも危険源の種類に応じて多様性があり、それこそが各職場における安全衛生上の基本方針（philosophy）または枠組み（framework）に他ならない。

とはいえ、MSAに関連してHSEが開発したリスク管理手法には、より有力な批判がある。主なものの1つは、リスク調査とリスク低減の背景依存性（context-dependency）や、既存の方法論を問題視している。（MSAを含めた）ほとんどのリスク管理の方法論は、定義づけられた特定の職場もしくはシステム、作業集団に焦点を絞るか、既存の設備や手続に依拠するものとなっている。これは、危険源の性格、それに応じて必要となる管理手段が、そのレベルで特定されるからである。これらはやはり背景依存であり、その背景依存は、リスクに基づく特定の労働衛生

のアプローチとそれより広いポピュレーション・アプローチに区別される。この際、後者は、作業に関連する健康問題を管理するには不適切であり、誤った適用がなされると、当事者個人にさらなる被害をもたらす可能性もある（ADAMSら²²²）。

MSAが抱える核心的な問題の1つは、「1つのモデルが全てのケースに適合するのか（does one size fit all?）」、あるいは、そもそもその調査モデルやツールを個々の作業の背景や集団に適合させることが適当なのか、という点にある。これに対しては、これまでに2つの主張が提起されて来た。うち第1は、主要な心理社会的危険源は、作業集団、組織のレベル、業種といった属性を問わず、ほとんどの形態の作業に共通して存在することを示唆する高いレベルの分析結果があるので、「レベルの高い」モデルやツールであれば、あらゆる形態の作業に適用可能（すなわち、one size can fit all）というものである。第2は、背景依存を容認すると、あまりに複雑になりすぎ、組織内での簡便な活用が困難な手続を生み出してしまう、という実務上の懸念である。

1.4.6.2 今後の発展可能性と課題

1.4.6.2.1 踏まえるべき環境条件の変化

ノッティンガム大学の研究グループは、HSEの委託調査報告書において以下のように述べ、今後のMSAの発展には、個々の組織における労働安全衛生とその組織の経済・経営事情に加え、それらを取り巻くマクロレベルでの経済情勢との関係を重視することが必要と説いている。その限りでは

は当然の理とも言えるが、グローバルな自由市場の競争条件を前提に、個人の健康に関する組織の責任という保護的・消極的姿勢から、組織的行動管理（*高い透明性、説明責任、組織のガバナンスの改善、分権化・独立採算制の活用、調達ガイドラインの強化、成果及び財政貢献を管理し追跡するための新しい手法、知識管理の強化、適切な多様性を有する適切な人材の確保、より良い環境・社会的セーフガードの実施、健全なリスク管理等に代表される自律性や効率性の確保による新たな管理手法のこと）の進展による個人・組織レベルでのパフォーマンスの向上という自立的・積極的姿勢への転換を説いている点に斬新さ（と一種の危うさ²²³）を認めることができる。

組織的な安全衛生環境は、旧来の概念や認識への挑戦を伴う経済的考慮に影響される度合いが大きくなってきている。このような考え方の変化は、EU法に顕在化して来ている。今や、組織レベルでは、経済的な議論が、労働安全衛生に関する意思決定において、以前より大きな役割を果たすようになってきている。結果的に、衛生管理に関する措置を講じる際には、以前より事業の実情に注目する必要性が生じている。こうした議論は、ブラック報告の説くところとも一致する。また、グローバルな自由市場の競争条件下にある組織の思考をより良く理解する必要性を説くものでもある。このような労働衛生管理をめぐる現実の変化は、世界中で生じている現象である²²⁴。

現在の経済環境下において、組織に対し、被用者がばく露する長期的な危険源を

減らし得るという口上のみで法令や法令外の施策（instruments）の遵守を説得することは、ますます困難になって来ている。少なくともいくつかの業種では、組織の考え方が、継続的改善ではなく、「満たすべき最低条件としての安全状態のいかん」や、安全衛生措置がもたらす「実際のパフォーマンス」、そしてそれらの措置が最低基準の達成にどう貢献するかの評価に焦点が置かれるようになってきていることが、証拠上示されている。こうした考え方の変化は、おそらく、個々人の健康に対する組織の配慮（concern）や責任から、組織的行動管理や個人・組織のパフォーマンスへと議論の対象が変化してきていることを示しているように思われる。また、個人がばく露する危険源を組織が排除・低減するという発想から離れるという根本的な変化をも示していると解される²²⁵。

1.4.6.2.2 一般論

ノッティンガム大学の研究グループの手によるHSEの委託調査報告書によれば、MSが採用するリスク管理のアプローチは、作業に関連する筋骨格系障害を代表とする他の労働衛生上の問題の管理とも共通項が多いことが判明して来ているため、今後、理論面、実務面の双方で統合を進めることなどにより、アブセンティズム（absenteeism：常習的な遅刻や欠勤による生産性の低下傾向）やプレゼンティズム（presenteeism：疾病障害り患者の無理な出勤による生産性の低下傾向）の管理のほか、組織的なパフォーマンスを測る指標にも転用可能なツールとして、大きなパフォーマンスを生む可能性があるとされる²²⁶。

そして、それを実現し、ひいては目下の経済環境にも対応できる組織形成を図るための条件として、以下の3点が挙げられている²²⁷。

①HSE による労働衛生管理の取り組みが、理論的にも実務的にも、より統一的で一貫したものとされること

この点に関しては、以下のような事柄が問われる。

ア MS の手法は、作業関連ストレス対策の手段として真に有用で実務的なものか？

イ それは、一般的な労働衛生上の問題にも役立つか？

ウ 一般に、何が健康を脅かし、それを職場で管理するにはどうすればよいのか？

エ 統一的な取り組みを実施すれば、本当に費用対効果は高まるのか？

また、労働衛生管理に関する現在および将来の組織的な意思決定に大いに注目する必要がある。

②HSE によるアプローチの経済的、法的背景（脈絡）について、より広く深く理解されること

③イギリス（UK）における考え方の展開を、EU のモデルや政策展開の中に位置づけること

1.5 法の管轄機関・執行権限者

1.5.1 HSWA の関連規定

1.5.1.1 HSWA 第11条

HSWA 第11条は、HSE の職務について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1)It shall be the general duty of the Executive to do such things and make such arrangements as it considers appropriate for the general purposes of this Part.

HSE は、本章所定の一般目的の達成にとって自身が適当と認める措置を講じる一般的な義務を負う。

(2)In connection with the general purposes of this Part, the Executive shall—

本章所定の一般的目的に関連して、HSE は、以下の事柄を行わなければならない。

(a)assist and encourage persons concerned with matters relevant to those purposes to further those purposes;

その目的（本章所定の一般的目的）の実施に関わる者が、当該目的の達成を図るうえでの支援と奨励を行うこと

(b)make such arrangements as it considers appropriate for the carrying out of research and the publication of the results of research and the provision of training and information, and encourage research and the provision of training and information by others;

調査、調査結果の公表及び教育訓練や情報の提供にとって自ら適当と認める便宜を供与すること、並びに第三者による教育訓練や情報提供を奨励すること

(c)make such arrangements as it considers appropriate to secure that the following persons are provided with an information and advisory service on matters relevant to those purposes and are kept informed of and are adequately advised on such matters—

次の者が当該目的に関する事柄について情報やアドバイスを受たり、情報やアドバイスを受け続けられる条件を確保するうえで適当と認める便宜を供与すること

(i)government departments,

政府の省庁・部局

(ii)local authorities,

地方自治体

(iii)employers,

雇用者

(iv)employees,

被用者

(v)organisations representing employers or employees, and

雇用者や被用者を代表する団体

(vi)other persons concerned with matters relevant to the general purposes of this Part.

その他、本章の一般的目的に関する事柄に関わる者

(3)The Executive shall submit from time

to time to the Secretary of State such proposals as the Executive considers appropriate for the making of regulations under any of the relevant statutory provisions.

HSE は、関連法規の執行上自ら必要と認める規則の策定につき、所管大臣に対して定期的に提案を行わなければならない。

(4)In subsections (1) to (3)—

第（１）～（３）項において、

(a)references to the general purposes of this Part do not include references to the railway safety purposes; and

本章の一般的目的との文言に、鉄道安全上の目的は含まれない。

(b)the reference to the making of regulations under the relevant statutory provisions does not include a reference so far as the regulations are made for the railway safety purposes.

関連法規に基づく規則の策定との文言に、鉄道安全上の目的をもって策定される規則は含まれない。

(5)It shall be the duty of the Executive—

HSE は、以下の義務を負う。

(a)to submit to the Secretary of State from time to time particulars of what it proposes to do for the purpose of performing of its functions;

所管大臣に対し、その役割を果たすための実施計画の詳細を、定期的に報告するこ

と

(b)to ensure that its activities are in accordance with proposals approved by the Secretary of State; and

所管大臣に承認された計画に沿って活動が実施されるようにすること

(c)to give effect to any directions given to it by the Secretary of State.

所管大臣から発せられた指示を履行すること

(6)The Executive shall provide a Minister of the Crown on request—

HSE は、閣内相に対し、その要請に応じて以下の事項を提供せねばならない。

(a)with information about its activities in connection with any matter with which the Minister is concerned; and

閣内相の所管事項に関わる HSE の活動に関する情報

(b)with advice on any matter with which he is concerned, where relevant expert advice is obtainable from any of the officers or servants of the Executive, but which is not relevant to the general purposes of this Part.

閣内相の所管事項に関する事柄に関するアドバイス。ただし、HSE の高官や官吏が専門的アドバイスを提供できる場合に限られると共に、その内容が本章の一般的目的に関するものであってはならない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①法第 15 条や第 18 条が、所管大臣に実質的に HSWA 本法の改編を含めた権限を付与しているのに対し、本条は、同法及び所管大臣の監理の枠内で、同法の運用面での職務と裁量を規定している。

②もともと、同法第 1 章所定の目的に適う措置を講じる義務を一般的に課されている以上、その職務の幅は広く、労働安全衛生に関する調査、教育訓練、情報やアドバイスなどの実践とそうした活動を行う者の支援などの性格的にソフトな活動の他、所管大臣に対する規則の提案なども含まれている。なお、情報やアドバイスの提供先には、官民両者、労使双方が含まれる。

1.5.1.2 HSWA 第 12 条

HSWA 第 12 条は、主に所管大臣の HSE に対する権限について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1)The Secretary of State may approve any proposals submitted to him under section 11(5)(a) with or without modifications.

所管大臣は、第 11 条 (5) 項 (a) 号に基づいて HSE からなされた提案につき、修正を加えるか、加えずに、承認することができる。

(2)The Secretary of State may at any time give to the Executive—

所管大臣は、HSE に対して、何時でも以下の事柄を行うことができる。

(a) such directions as he thinks fit with respect to its functions, or

その役割に照らして適当と認める指示の発令、又は

(b) such directions as appear to him requisite or expedient to give in the interests of the safety of the State.

国家の安全の観点で必要もしくは利益をもたらすと思われる指示の発令

(3) The Secretary of State may not under subsection (2) give any directions with regard to the enforcement of the relevant statutory provisions in any particular case.

所管大臣は、個別の案件において、前項に基づき、関連法規の執行に関する指示を発令することはできない。

(4) The reference to directions in subsection (2)(a)—

(2) 項 (a) 号所定の指示の文言には、

(a) includes directions modifying the Executive's functions, but

HSE の役割を変更する指示が含まれるが、

(b) does not include directions conferring functions on the Executive other than any functions of which it was deprived by previous directions given under subsection (2)(a).

(2) 項 (a) 号に基づいて以前に発令

された指示により失われた役割以外の役割を HSE に付託する指示は含まれない。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①所管大臣が、何時でも適当と認める指示を発令できる、一定範囲で HSE の役割の変更を指示できるとしている点などで、HSE に対するほぼ絶対的な優位が規定されている。

②ただし、個別案件で、関連法規の執行に関する指示はできないとされており、所管大臣の役割が高権的監督にあることが示されている。

1.5.1.3 HSWA 第13条

HSWA 第13条は、HSE がその役割を遂行するため、自他の持つ人的・物的資源を有効に活用するための方策について規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

(1) Subject to subsection (2), the Executive shall have power to do anything which is calculated to facilitate, or is conducive or incidental to, the performance of its functions, including a function conferred on it under this subsection.

HSE は、本項により付託されるものを含め、その役割の遂行を促進するか、それに貢献するか、付随すると解される措置を、次項に従って講じる権限を持つ。

(2) The power in subsection (1) shall not include the power to borrow money.

前項所定の権限には、金銭借受けの権限は含まれない。

(3)The Executive may make agreements with a government department or other person for that department or person to perform any of its functions, with or without payment.

HSE は、政府の省庁・部局もしくは特定の個人との間で、当該省庁・部局もしくは個人が、有償もしくは無償で、その役割の一部を担う旨の協定を締結することができる。

(4)Subject to subsections (5) and (6), the Executive may make agreements with a Minister of the Crown, with a government department or with a public authority to perform functions exercisable by that Minister, department or authority, with or without payment.

HSE は、次項及び次々項に従い、閣内相、省庁・部局もしくは公共団体との間で、本来は当該大臣、省庁・部局もしくは公共団体が実施すべき役割を、HSE が有償もしくは無償で遂行する旨の協定を締結することができる。

(5)The functions referred to in subsection (4)—

前項にいう役割とは、以下のものを意味する。

(a)in the case of a Minister of the Crown, include functions not conferred by an

enactment;

協定の相手方が閣内相の場合には、制定法上付託されていない役割も含まれ、

(b)shall be functions which the Secretary of State considers can be appropriately performed by the Executive; and

所管大臣が、HSE によって適切に履行され得ると考えるものであって、なおかつ、

(c)do not include any power to make regulations or other instruments of a legislative character.

規則その他法的性質を持つ規制の策定権限を含まない。

(6)The Executive may provide services or facilities, with or without payment, otherwise than for the general purposes of this Part, to a government department or public authority in connection with the exercise of that department's or authority's functions.

HSE は、本章の一般的な目的以外の目的であれば、省庁・部局もしくは公共団体に対し、それらの役割の遂行に関連して、有償もしくは無償で、人的、物的支援を提供することができる。

(7)The Executive may appoint persons or committees of persons to provide it with advice in connection with any of its functions and, without prejudice to subsection (8), it may remunerate these

persons.

HSE は、その役割の遂行に関連して、次項の趣旨を侵さない限りで、特定の個人もしくは個人の参集する委員会に助言を求めることができると共に、彼（ら）に報酬を与えることができる。

(8)The Executive may, in connection with the performance of its functions, pay to any person—

HSE は、その役割の遂行に関連して、該当する個人に対して、以下の支払いをなすことができる。

(a)travelling and subsistence allowances, and
旅費及び日当

(b)compensation for loss of remunerative time.
休業補償

(9)Any amounts paid under subsections (7) and (8) shall be such as may be determined by the Secretary of State, with the approval of the Minister for the Civil Service.

所管大臣は、前項及び前々項に基づいて支払われる金額を、公務相の承認を得たうえで決定することができる。

(10)The Executive may—

HSE は、以下の事柄を行うことができる。

(a)carry out, arrange for, or make

payments for the carrying out of, research into any matter connected with its functions, and

その役割に関連するあらゆる事柄についての調査を実施すること、そのための便宜を供与すること、実施のための補助を行うこと

(b)disseminate or arrange for or make payments for the dissemination of information derived from this research.

当該調査結果の周知、そのための便宜、周知のための補助を行うこと

(11)The Executive may include, in any arrangements made for the provision of services or facilities under subsection (6), provision for the making of payments to the Executive, or any person acting on its behalf, by other parties to the arrangements and by persons using those services or facilities.

HSE は、第（６）項に基づく人的、物的支援のための協定の中に、当該協定を締結する第三者や当該人的、物的支援を活用する個人から HSE 自身もしくはその代理を務める者への金銭の支払いを含めることができる。

本条から汲み取り得る示唆は以下の通り。

①冒頭に述べた通り、HSE がその役割を遂行するため、自他の持つ人的・物的資源を有効に活用するための方策が規定されている。

②具体的には、HSE から他の政府機関や

個人への関係業務の委託、他の政府機関・公共団体や個人からの関係業務の受託、他の政府機関・公共団体への人的・物的支援、その他、委員会の設置とそこへの諮問、専門家からの意見聴取、調査の実施や補助、便宜供与、調査結果の周知などが含まれる。

③同じ政府の機関内でありながら、有償の協定・支援がなされる点が特筆される。各省庁・部局の採算の独立性が看取される。

1. 5. 1. 4 附則第2条

HSWA 附則第2条は、HSE の組織、構成員、会計面での管理者などについて規定している。同条の定めは以下の通り。

(試訳)

THE HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE

イギリス安全衛生庁

1The Executive shall consist of—

HSE は、以下の構成員から成る。

(a)the Chair of the Executive, and

委員長、及び

(b)at least seven and no more than eleven other members (referred to in this Schedule as “members”).

7名以上11名以下の委員ら(以下、本附則において「委員ら」という)

2(1)The Secretary of State shall appoint the Chair of the Executive.

所管大臣は、HSE の委員長を任命する。

(2)The Secretary of State shall appoint the other members of the Executive according to sub-paragraph (3).

所管大臣は、次項に従い、HSE のその他の委員を任命する。

(3)The Secretary of State—

所管大臣は、

(a)shall appoint three members after consulting such organisations representing employers as he considers appropriate;

自身が適当と認める雇用者を代表する団体との協議のうえで、3名の委員を任命する。

(b)shall appoint three members after consulting such organisations representing employees as he considers appropriate;

自身が適当と認める被用者を代表する団体との協議のうえで、3名の委員を任命する。

(c)shall appoint one member after consulting such organisations representing local authorities as he considers appropriate; and

自身が適当と認める地方自治体を代表する団体との協議のうえで、1名の委員を任命

する。

(d) may appoint up to four other members after consulting, as he considers appropriate—

以下の者のうち、自身が適当と認める者との協議のうえで、最大4名の委員を任命することができる。

(i) the Scottish Ministers,
スコットランド担当相

(ii) the Welsh Ministers, or
ウェールズ担当相、もしくは

(iii) such organisations as he considers appropriate, including professional bodies, whose activities are concerned with matters relating to the general purposes of this Part.

自身が適当と認め、その活動が本章の一般的目的に関連する専門家集団を含めた団体

(4) Service as the Chair or as another member of the Executive is not service in the civil service of the State.

HSE の委員長ないしはその他の委員としての業務は、国の公務には当たらない。

(5) The Secretary of State, with the approval of the Chair, may appoint one of the other members appointed under sub-paragraph (2) to be the deputy chair of the Executive.

所管大臣は、HSE の委員長の承認を得て、第(2)項に基づき任命された委員らのうちの1名を委員長の代理に任命することができる。

TERMS OF APPOINTMENT OF THE EXECUTIVE

HSE による任命の条件

3 Subject to paragraphs 4 and 5, a person shall hold and vacate office as the Chair or as another member according to the terms of the instrument appointing him to that office.

HSE の委員長もしくは委員に任命された者は、次項及び次々項に従い、同人任命の根拠となった規制の条件に従って、当該ポストに就任し、または同ポストから離任するものとする。

4 The Chair or any other member of the Executive may at any time resign his office by giving notice in writing to the Secretary of State.

HSE の委員長もしくは委員は、所管大臣への書面での通知により、何時でもその職を辞することができる。

5 The Secretary of State may remove a Chair or other member who—

所管大臣は、以下の条件に該当する者を、委員長もしくは委員から解任できる。

(a) has been absent from meetings of the Executive for a period longer than six months without the permission of the Executive;

HSEの許可なく、6か月を超えてHSEの会合を欠席した者

(b) has become bankrupt or has made an arrangement with his creditors;

破産したか、債権者と債務整理に関する協定を結んだ者

(c) in Scotland, has had his estate sequestrated or has made a trust deed for creditors or a composition contract;

スコットランドにおいて、自身の所有する財産を差押えられたか、債権者のために信託証書を発行したか、債務免除契約を締結した者

(d) has become incapacitated by physical or mental illness; or

心身の故障により就業能力を喪失したか、

(e) is otherwise, in the opinion of the Secretary of State, unable or unfit to carry out his functions.

所管大臣が、その職務に耐えないと認めた

者

REMUNERATION OF MEMBERS

委員の報酬

6(1) The Executive shall pay to each member such remuneration and such travelling and other allowances as may be determined by the Secretary of State.

HSEは、委員個々人に対し、所管大臣が決定する報酬、旅費その他の手当を支払うものとする。

(2) The Executive shall pay to, or in respect of, any member, such sums by way of pension, superannuation allowances and gratuities as the Secretary of State may determine.

HSEは、委員に対し、又はその業務への対価として、所管大臣が決定する金額を、老齢年金、退職年金、恩給の形式で支払うものとする。

(3) Where a person ceases to be a member otherwise than on the expiry of his term of office, and the Secretary of State determines that there are special circumstances which make it right that he should receive compensation, the Executive shall pay to him such amount by way of compensation as the Secretary of State may determine.

ある者が期間満了以外の理由で委員を離

任し、所管大臣が、同人に報償を受け取るべき正当な事由があると認めた場合、HSE は、当該大臣が決定した報償を支払うものとする。

PROCEEDINGS OF THE EXECUTIVE

HSE の業務上の手続

7(1)The Executive may regulate its own procedure.

HSE は、自身の果たすべき業務上の手続を定めることができる。

(2)The validity of any proceedings of the Executive shall not be affected by any vacancy among the members or by any defect in the appointment of a member.

HSE の業務上の手続の有効性は、委員の欠員や選任上の瑕疵の影響を受けない。

(3)The Executive shall consult with the Secretary of State before making or revising its rules and procedures for dealing with conflicts of interest.

HSE は、利害調整に関わるルールや手続の策定もしくは修正に際し、所管大臣と協議しなければならない。

(4)The Executive shall from time to time publish a summary of its rules and procedures.

HSE は、そのルールや手続の要約を、定期的に公刊せねばならない。

STAFF

職員

8(1)The Executive shall, with the consent of the Secretary of State, appoint a person to act as Chief Executive on such terms and conditions as the Secretary of State may determine.

HSE は、所管大臣の同意を得て、当該大臣が決定する条件で、事務総長を任命するものとする。

(2)The Executive shall appoint such other staff to the service of the Executive as it may determine, with the consent of the Secretary of State as to numbers of persons appointed and as to the terms and conditions of their service.

HSE は、その人員、勤務条件及び内容について、所管大臣の同意を得たうえで自ら決定し、その他の職員を任命するものとする。

(3)The Executive shall pay to the Minister for the Civil Service at such times as that Minister may direct, such sums as the Minister may determine in respect of any increase attributable to this paragraph in the sums payable out of monies provided by Parliament under the Superannuation Act 1972.

HSE は、公務相に対し、同相が指示する回数、1972年退職年金法に基づき国会から提供された予算から支払可能な枠内で、本

条があるが故の増加分に照らして同相が決定する金額を支払うものとする。

(4) A person appointed to the staff of the Executive may not at the same time be a member of the Executive.

HSE の職員に任命された者は、同時にその委員となることはできない。

(5) Service as a member of staff of the Executive is service in the civil service of the State.

HSE の職員としての業務は、国の公務に当たる。

PERFORMANCE OF FUNCTIONS

職務の成果

9(1) Subject to sub-paragraphs (2) to (4), anything authorised or required to be done by the Executive (including exercising the powers under this paragraph) may be done by—

第(2)項ないし第(4)項に従い、HSE が実施し得るか、実施を求められる措置(当該条項に基づく権限の行使を含む)は、以下の者によってなされなければならない。

(a) such members of the Executive or members of staff of the Executive as the Executive considers fit to authorise for that purpose, whether generally or specifically; or

HSE がその目的に照らし、一般的または特定の権限を付与する上で適当と認める委員もしくは職員

(b) any committee of the Executive which has been so authorised.

権限を付与された HSE 内部の委員会

(2) Sub-paragraph (1)(b) does not apply to a committee whose members include a person who is neither a member of the Executive nor a member of staff of the Executive.

(1)(b)項は、HSE の委員、職員のいずれも構成員に含まない委員会には適用されない。

(3) The Executive—

HSE は、

(a) shall authorise such of its members of staff as it considers fit to authorise for that purpose, to perform on its behalf those of its functions which consist of the enforcement of the relevant statutory provisions in any particular case; but

特定のケースでの関連法規の執行を含む HSE 本来の役割の遂行について、自ら適任と認める職員に、その代行権限を付与することができるが、