

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

イギリスのリスクアセスメントと法

分担研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部法律学科・教授

研究要旨

初年度と次年度の法制度調査から得られた示唆は以下の通り。

・日本の関連法制度と比較して、**HSWA**（イギリス労働安全衛生法典）を中心とするイギリスの労働安全衛生法制度が持つ特徴は、メリハリ（アメとムチ）、単純明快さ、多角性・多面性、自律性と労使協議の重視、専門性と柔軟性（法執行機関とビジネスの親和性）、それらを支える物的・人的資源である。これらの背景には、**ILO** 187号条約が示唆する政労使が安全衛生を重視する文化がある。

は、安全・衛生・快適性の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出す者を名宛人として実効性確保を求める罰則付きの一般条項を置き、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行う（2011/12年の平均金額は£30,000弱/件だったほか、かつて**Balfour Beatty**社が£1000万（控訴審で£750万に減額された）にのぼる罰金を命じられた例もある）と共に、適切な管理を怠る役員への身体刑を定め、運用する一方で、規制内容の単純化、規制方法の柔軟化により、法の遵守を容易にすると共に、遵守の方法については各雇用者にできる限りの裁量を与えるほか、で後掲するスキームなど、事業活動を阻害しないための配慮が尽くされている点などに現れている。

は、**HSWA**が労使その他関係者の安全衛生や快適性の確保のために設定している要件そのもののほか、**(a)**その要件を補完する規則、**(c)**履行を支援するガイダンス、**(b)**両者の中間に位置する行為準則というルールが明確である点などに表れている（とはいえ、行為準則の法的性格は、意図的にグレーなものとされており、それゆえのメリット・デメリットや、生じている問題や議論がある）。

は、そもそも安全衛生の実効性は、何か1つの方策によってなし得るものではないという彼国での経験則の反映であり、法規則の集積、現実的で均衡のとれた法執行、検査官の専門性の高さ、事業場ごとの安全衛生管理を監視・支援する安全代表制度、業務プロジェクトのリーダーによる安全リーダーシップ（職場に応じた標準の策定と信賞必罰など）の涵養、安全意識を高め行動変容を促す規格（**BS:British Standard**など）、専門的行政機関による災害疾病やヒヤリハット情報の確実な収集、建設業などにおけるプロジェクトの設計者、発注者、関係請負人などへの安全管理義務の賦課、民間レベルでの安全衛生に関する専門家の養成と適格性認証、リスク管理等に適任者を選任すべき旨の法的要求、技術革新による設備・器具自体の安全性の向上などの総合的な取り組みの

「厚み」に表れている。

は、労働組合により選任され、事業場ごとの安全衛生を監視・支援する安全代表制度や彼らの学習機会や活動に必要な情報（雇用者・検査官が保有する情報を含む）の獲得、諸活動の有給での保障、彼らが重要ないし主導的役割を果たす安全委員会制度などに現れている。イギリスでも、安全衛生対策における労使協議は重視されており、安全代表にかかる法的保障のうち重要なものは、非労働組合員を代表する非正規安全代表にも適用される。安全代表ではなくても、安全衛生活動に携わる被用者であれば、それゆえの不利益取扱いなどについて雇用権利法の保護を受ける。そもそも、国の法律や規則、行為準則、ガイドラインなどのルール形成にも労働者側の意見は反映されるが、このような事業場ごとの関与と協議の仕組みが、国による法政策を展開するうえで毛細血管の役割も果たしていると解される。

は、彼国の検査官制度に特によく現れている。彼国の安全衛生法は、国と地方自治体の双方が執行を担っており、そのうち自治体による法執行には、「主な管轄機関特定スキーム（**Primary Authority Scheme**）」と呼ばれる制度があり、広い地域に事業所を展開する企業が、安全規制の監督を主導するパートナーとなり、リスク管理について最善の方法を合意できる自治体を主な管轄機関として選択できる。選択された自治体は、その企業の事情をよく知ったうえで他の自治体にアドバイスを与え、彼らの監督業務をリードする。他方、国の機関である **HSE** は、後述するように、工場検査官のほか、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官など技術的な専門性に応じて検査官を任用し、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業させている。彼らの中には、民間企業で安全衛生関係業務を経験し、民間団体が発行する安全衛生関係資格を持っているベテランが多く、民間企業が支払う給与額を基準として魅力を感じさせる金額の報酬を年俸制（雇用期間は無期限の場合が多い）で支給している。報告者がイギリスで実施した労使団体や専門家等へのインタビューで、彼らの専門性の高さを否定した者はおらず（別添資料 6～8）、有益なアドバイスを期待して彼らの来訪を歓迎すると述べた企業経営者もいた（別添資料 8）。

また、インタビューの際、企業経営者や使用者団体は批判していたが、介入手数料制度（“Fee for Intervention” scheme）に象徴される **HSE** による活動資金確保の動きが特筆される。この制度は、2012年安全衛生（手数料）規則（**The Health and Safety (Fees) Regulations 2012**）に基づき、同年10月1日から施行されており、安全衛生法規に違反した者に検査、搜索、是正措置等の費用負担の義務を負わせるものである。

は、年間約£1億5000万（150円/£とすると、約225億円）にのぼる **HSE** の運営コスト（**Health and Safety Executive : The Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2013/14 (HC228)**）によく示されているが、連合政権の意向で、2010年に2011/2012年から2014/2015年にかけて4割の歳出削減方針（**Spending Review 2010 Settlement**）が打ち出され、検査官の査察の対象

も重大なリスクのある事業場に集中させ、人員を削減する方針が採られて現在に至っている。

総じて、組織による安全衛生の学習を促進する仕組みともいえる。

・ **HSWA** の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、組織の責任者による真摯で具体的な関与、構造的で計画的な取り組み、適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、全ての管理者による安全衛生の重視、直面課題に応じた柔軟な対応、安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点としている。すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙がらなくなることも示唆されていると解される。

・ ローベンス報告の骨子（安衛法体系の一本化による遵法のための参照物の簡素化と規制目的の明確化、形式的コンプライアンスより適確かつ自主的な安全衛生活動の推進、行為準則を中心とする柔軟性のある規制、リスクの高い状況への強制的措置（禁止命令・改善命令等）の根拠づけ等）は **HSWA**（イギリス労働安全衛生法）下の現行リスク管理政策の底流にあり、実効性を失っていない。というより、そもそもローベンス報告自体がリスク管理の発想と親和的だったことから、それを土台とする **HSWA** も然りといえる。

すなわち、**HSWA** 自体及びその下でのリスク管理政策には、名宛人や保護対象の範囲が広く、快適性という高い水準を求めつつ、罰則が付された一般的義務条項、それを運用する専門機関や検査官に付与される権限と広い裁量、行為準則の多面的な役割（ある面では強制規範的な基準、他面ではベスト・プラクティスを反映した柔軟なガイドライン）、コンプライアンスと安全衛生の実効性の双方を図るための行政・労使その他関係者間のコミュニケーションの重視、の原動力としての安全代表制度や安全委員会制度、規制の内容及び体系の分かり易さの促進、といった特徴がみられる。被用者側に罰則付きで一般的な安全衛生上の注意義務を定めた法第7条が存在する点も特徴的である。

・ **HSWA** 違反に科される罰金額は、基本的には違反の重大性に応じて決定されるが、1999年に控訴院が治安判事裁判所等での活用（参照）を予定したガイドラインを示してから、かなり金額が上昇した。他の判例（**R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd. [1999] 2 All ER 249, (1999) HSB 275**）では、企業の経営者や株主などの利害関係者に十分なメッセージ性を持つ必要があることも示されており、現在、企業の売上高に罰金額を連動させる法案が検討されている。また、**HSWA** 第37条や2007年法人故殺罪法により、企業役員などは、企業体による法違反がその怠慢等により生じたと認められる場合、身体刑や罰金刑を科され得る。前者は、役員（**directors**）、管理者（**managers**）、秘書

（**secretaries**）などの怠慢等を対象とした処罰の規定を置き、後者は、企業の重要な決定権を持つ上級管理者（**senior management**）にも法人故殺罪の適用が可能な旨を定めている。実際に、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じられたり、執行猶予付の懲役刑を命じられた例がある。また、1986年企業役員解任法（**the Company Directors Disqualification Act 1986**）第2条には、個々の企業役員が有罪とされた場合、裁判所がその地位をはく奪できる旨の定めもある。

・イギリスの規則は、法律の時代即応性などを担保する役割を与えられ、法律の改廃等の強い効力を持っている（とはいえ、議会の承認を含めた煩雑な手続きの必要性から、新たな規則の制定などには時間を要することもあり、より策定が容易で迅速なガイダンス・ノートに代替される傾向にある。）。その意味でやや異色の性格を持つ99年労働安全衛生管理規則は、89年EC安全衛生枠組み指令や91年非典型労働者指令を含めた複数の関連EC指令の国内法化の要請を受け、5名以上の被用者を雇用する雇用者にリスク調査を含めたリスク管理義務を課している。これには、リスクにばく露している被用者（集団）の如何を含めた重要な結果の記録、判明したリスクへの対策のための条件整備、適任者の選任、情報提供、教育訓練などが含まれ、以下のような方針を採用している。

リスク回避を第1としつつも、回避不能なリスクには評価を実施したうえ、根本的対応を志向しつつ、最小化を図るべきこと（第4条関係）

仕事を個人に適應させるべきこと、また、個人対応より集団対応を旨とすべきこと（第4条関係）

技術、作業組織、労働条件、人間関係を含め、労働環境と健康の関係に関する事項を包括的にカバーすべきこと（第4条関係）

安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が重要であるため、充分に図るべきこと（第5条関係：L21第34項）

計画（体系的な設計図の作成）、組織（関係者の巻き込み）、管理（監督体制と責任体系の設定）、監視（**output**と**outcome**の定期的なチェック）、見直し（1～4の改善）を基本的要素とすべきこと（第5条関係）

個々人の健康記録の収集は、適切な労働衛生監査と取引関係にあること、適切な労働衛生監査のためには個々の事業の条件に依存して設計・遂行すべきこと（第6条関係：L21第45項）

雇用者は、組織内部又は外部の安全衛生アシスタント（外部の場合、安全衛生コンサルタント等）の選任により法的要件の遵守を図るべきこと、組織外部より内部の者の選任が優先されるべきこと、被選任者に対して被用者の構成等の内部事情を含め、活動に必要な情報や資源を提供すべきこと（第7条関係）

リスク管理において、緊急時対応は重要な意味を持つため、そうした場面に遵守すべき手続を策定し、そこに予想されるリスクの性格、対応措置等を記載し、実施責任者

を選任し、必要な権限を付与すると共に、被用者の退避や、リスクが残存する状況下での就業停止などを保障すべきこと。再発防止策も講ずべきこと（第 8 条、第 9 条関係）

リスク・コミュニケーションは、被伝達者の教育、知識、経験を踏まえて実施すべきこと（第 10 条関係）

混在作業では、主たる雇用者がいる場合、彼が安全衛生条件の整備を図り、他の雇用者はそれを支援すべきこと。そうした者がいない場合、コーディネーターの選任を検討すべきこと（第 11 条関係）

社外工を受け入れる雇用者は、当該社外工とその雇用者の双方に対して、リスクや管理措置に関する情報提供、適切な指示等により当該社外工の安全衛生を図るべきであり、情報提供に際しては、“**permit-to-work** システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”の活用も検討されるべきこと（第 12 条関係）

安全衛生教育は、労働者の教育、知識、経験を踏まえ、職場リスクの変化に適応できるよう、雇い入れ時を手始めに、定期的に繰り返し、また必要に応じて臨時的に行うと共に、参加時間を勤務時間として取扱い、賃金保障すべきこと（第 13 条関係）

被用者が作業活動に関連する職場の重大な危険状況や安全衛生上の条件の不備に気づいた場合、雇用者に伝達すべきこと。ただし、その懈怠によって雇用者自身の法的義務が軽減されるわけではないこと（第 14 条関係）

有期雇用や派遣労働では、安全な作業に必要な技能や資格、彼らの遂行する職務に内在するリスクの伝達が重視されるべきこと（これは、その雇用・就業形態ゆえに構造的に生じ得るリスクへの対応と、無期雇用であれば当然になされるべき対応の最低保障の両面を求める趣旨と解される）。派遣では、派遣元と派遣先の双方がそうした情報を提供すべきこと（第 15 条関係）

母性に関わる安全衛生管理では、母体とその子の双方の健康が顧慮されねばならず、職場に出産年齢の女性がいれば、母性を顧慮したリスク調査がなされるべきこと（第 16 条関係）。母性リスク関連事案では、性差別禁止法の適用可能性も問われることが多いが、「女性だからリスク調査・管理を怠った」といえない限り同法の適用は困難なこと、また、安全衛生管理規則の私法的効果が原則的に否定されていることから、たとえ母性リスクの調査義務違反があっても、それが個人の傷害や解雇等をもたらさない限り法的救済が困難なこと。妊産婦の就労の可否や条件、とりわけ夜間就労については、専門性を持つ臨床医等の判断によるべきこと。すなわち、ばく露管理的な保護ルートも確保すべきこと（第 18 条関係）

若年労働者の安全衛生管理では、若年労働者の人的問題（知識・経験不足、未熟さなど）のほか、身体的な脆弱性、発育阻害・後遺障害をもたらす要因などを顧慮した就業制限を設けるべきだが、適任者による監督、適切なリスク管理が可能であれば、教育訓練の必要性等を理由に、雇用を妨げるべきでないこと（第 19 条関係）

・行為準則には、規制における柔軟性、積極性、即応性の担保が期待され、ローベンス報告では、安全衛生規制の中心となるべき旨が示されていた。しかし、その違背は、刑事手続上法規則違反を推定させ、民事手続上ネグリジェンスを推定させる。労使団体や専門家等には、法規則の遵守を支援するための具体的手段を示すツールとしておおむね好意的に受け止められているが（＊現地でのインタビュー調査に応じた企業経営者は、それを遵守していれば検査官らに合法性確保を示せるメリットもあると述べていた）、現にそれを逸脱した事業場ごとの法運用が合法と認められた例は少なく、調査に際して実例を挙げられた方はいなかった。すなわち、実質的には法規則、特に規則に近い法規範性を帯びており（日本では解釈例規に近い性格）、いったん策定されると変更にも煩雑な手続きを要するため、最近ではガイダンス・ノートにその役割が代替される傾向にある。もっとも、そうなれば、ガイダンス・ノートの実質的な法規範性が高まる可能性もある。

・検査官制度は、工場検査官のほか、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官など技術的な専門性に依拠して区分されており、それぞれが別個の枠で任用され、一定期間の研修とスクリーニングを経て職務適性を修得すると共に審査され、就業する。一部の職種を除き、任用の際に専門性を図るような難関試験は課されない。日本でいえば、技官（技術官僚）が法の執行権限を持つようなスタイルと思われる。なお、イングランドとウェールズでは、陪審に拠らない有罪判決を得るものにつき、検査官が訴追の権限を有している。

・**HSWA** 下でのリスク管理政策の実効性確保には、安全代表と安全委員会が果たしている役割が極めて大きい。両者共に労使間の協議を促す制度であり、その役割の根幹は、雇用者による安全衛生管理のチェックにある。労使間の利害対立を前提とする労働組合や団体交渉などとは性格が異なるが、この制度の機能の背景には、「自分の安全は自分で守る」という自己責任意識、労使の階級意識や労働組合の実質的な活動などがあると考えられ、日本の法政策への反映に際しては、それ独自の背景脈絡を考慮する必要がある。

・**HSWA** のような予防法と補償・賠償法との関係は、切り分ければ、予防法の独自の発展を促せるが、補償・賠償法による予防へのインセンティブは下がる。逆に、連結すれば、補償・賠償法への影響を慮り、予防法の発展の障害となり得る。**HSWA** 以前は、両者を連結する判例傾向が見られたが、ローベンス報告の問題指摘を踏まえて両者を切り分ける方針が採られ、**HSWA** の一般規定の私訴権排除を定める法第 47 条第 1 項が設けられた。しかし、安全衛生規則については私訴権を肯認する同条第 2 項及び当該規則自体の定めがあった。もっとも、第 1 項が私訴権排除を定める本法の一般規定についても、「第 1・2 項の規定は本法の条項と無関係な請求権に影響を与えない」とする第 4 項の定めなどから、制定法上の義務違反に基づく不法行為訴訟は可能である。リスク管理に関する安全衛生管理規則は、同規則第 22 条により原則として私訴権が排除されるが、

2006年の規則修正（私訴権排除を同規則が第三者保護に適用される場合に制限する旨の第22条の修正）を受け、雇用者と雇用関係にある被用者であれば、民事訴訟で活用可能とする説もあり、もとより不法行為法上の活用は排除されていない。安全衛生規則についても、2013年の企業及び規制改革法（**the Enterprise and Regulatory Reform Act**）第69条により、**HSWA** 第47条が修正され、原則として私訴権が排除されることとなったが、やはり不法行為法上の活用は排除されていない。さらに、民事証拠法第11条により、犯罪に該当する**HSWA** 違反に際しては、ネグリジェンス不存在の立証責任が被告側に転換するなど、予防法と補償・賠償法の切り分けは不完全といえる。これを安全規定・衛生規定・快適性規定の区分からみれば、（未だ調査不足ながら）概ね後2者の私法的効果に疑義が挟まれている状況と察せられる。

- ・**HSWA** の一般規定違反に基づく民事上の履行請求は原則として認められず、安全衛生規則違反に基づく場合につき学説の争いがあった（* 2013年企業及び規制改革法の施行以後、状況が変化したと思われる）。同じく労務給付拒絶は、基本的な契約違反と認められた場合に解雇を含めた不利益取扱いからの法的救済を受けるが、**HSWA** 違反は直接の根拠とはなり得ない。なお、労働安全衛生管理規則第8条には、雇用者を名宛人として、緊急時の職場からの退避措置と安全状態が確保されるまでの就業停止が規定されており、これらを基本的な契約内容と解して被用者の民事上の権利と構成することも可能と思われる。

- ・リスク管理義務違反に基づく刑事責任の認定に際しては、特にリスク調査の不十分さ（：適切さや充分さの欠如）の具体化が求められる。それを十全に行うには、司法実務的に事後的な災害調査が鍵となることが多い。また、何らかの被害を前提にしない刑事罰の科刑は理論と実務の両面で困難なことから、事後送検が中心とならざるを得ない。

- ・安全衛生管理規則第21条は、雇用者は、**HSWA** 関連法規違反による刑事手続きにおいて、それが自身の被用者や安全衛生アシスタントの作為・不作為によると主張しても抗弁にならない旨を明文化している。もっとも、**HSE** が発行するガイダンス・ノートには、法の執行機関が、個々の事案の事情を考慮して強制措置の適正さを確保する旨が記載されており、雇用者が関係者の資質を見極めるための合理的手続を尽くし、適切な監督、就労条件の整備や資源の提供等も行っていれば、減刑事情（免責事情）として考慮される。

- ・リスク管理義務違反に基づく民事責任の認定については、生じた傷病が業務上であり、リスク調査が実施されていれば当該傷病を防止できたと解される場合、被災の予見可能性ありとして、雇用者のネグリジェンスを認める旨の判例がある。

- ・**HSWA** 第37条は、法人の安全衛生に関する法規違反が役員等の承諾もしくは黙認下で行われたか、彼らの怠慢に起因する場合の刑事両罰規定を設けている。実務上も、労働安全衛生にかかるリスク管理の実施責任者は役員（**Director**）及び役員会（**Board**）

と解されており、**HSC** と経営者協会が共同して彼らのリーダーシップ行動論に関するガイドンスを発行している。また、安全衛生担当役員の存在は、その課題の重要性と戦略的な重要性が理解されていることの象徴とする体系書の記載もある。その他、非常勤役員による安全衛生活動の監査、安全衛生条件整備への投資、役員・職員等が専門家から適切なアドバイスを受けられる条件の確保、安全衛生に理解のある管理職の選任、労働者（代表）を関与させること、役員会による安全衛生活動の **PDCA** サイクルの推進と監視等の必要性も指摘されている。ただし、日本の会社法第 429 条のような取締役個人の民事特別責任に関する規定はなく、一般的なネグリジェンス訴訟の被告とされることはあるが、支払い能力の問題からも件数は多くないという。

・安全代表制度は、**HSWA** の制定により初めて設けられ、当時はイギリスでも画期的な制度だった。選出母体である自主性を持った労働組合の代表という側面を持つが（ただし、安全代表自身が当該組合の組合員である必要はない）、基本的な役割は、職場の安全衛生リスクの調査、労使間のコミュニケーション（協議）と協働を通じて、雇用者が担う安全衛生管理の改善を支援すること等にある。**HSE** 等の検査官との情報交換やコミュニケーション、安全委員会への参与も重要な役割の 1 つである。職場の同僚を代表する職場代表（**shop steward**）を就任させると、安全ルール違反を犯した被用者への対応を巡り利益相反に陥る場合もあるなど、適任者の基準については議論があり、実際状況に応じた柔軟な判断が必要と解されている。

・安全代表は、職務の権利性（その職務は権利であって義務ではなく、その職務の不履行等を理由に民刑事法上の責任を負わない）、不利益取扱いからの保護（その役割や安全衛生に関する行動を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けない）、という 2 つの特権をもち（但し、の保護は、安全代表だけでなく、安全衛生を担当する被用者 + 全体に及ぶ）、その職務の実効性が図られている。加えて、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要な便宜や支援を提供する義務を負う。しかし、相応に責任をもった行動を期待され、安全規則違反に関する外部への通報に際しても、先ず管理職の注意を促すなど内部手続きを遵守せねばならない。

・安全代表は、雇用者から協議を持ちかけられる権利を有し、99 年労働安全衛生管理規則の制定により、77 年安全代表等規則第 4 A 条が設けられ、新たに安全衛生アシスタントの選任や（自身が代表する）被用者への安全衛生関連情報の提供、同じく安全衛生教育の計画等も協議対象とされることになった。

・その他に安全代表に保障される主な権利は以下の通り。

職場（**workplace**）の適当な部分の定期的、臨時的な査察（77 年安全代表等規則第 5 条）（ただし、ここでいう職場は、雇用者の設置施設内とは限らない）

HSWA 関連法規に基づき雇用者が記録を義務付けられた書類の閲覧（個人の健康情報等は含まれない）

職務遂行、教育訓練への参加のための有給休暇の取得。なお、有給休暇が保障され

る合理的な教育訓練内容、賃金保障等の便宜の詳細は、概ね以下のように行為準則（**L146**）に定められている。

(a)教育訓練課程は、**TUC** 等の労働組合が承認したものであることが望ましく、その場合、雇用者の求めがあれば、そのシラバスを雇用者に提供せねばならない（***TUC** は独自に教育訓練課程を開設している）。とはいえ、労組の承認は絶対ではなく、「組合的視点での安全」を含めて必要な要素を内包していれば、雇用者が企業内の課程への参加を主張しても良い。

(b)教育訓練課程は、安全代表としての職務遂行との関係で直接「必要な」ものに限られず、その職務遂行に照らして「合理的」であれば良い。その合理性は、当該安全代表（雇用者）を基準に判断されねばならず、雇用者が必要な資料に基づいて諾否を決したかなど、その判断のプロセスからも判断される。

(c)選任後、速やかに基礎的な教育訓練が施されるべきであり、労働安全衛生に関する法的要件、職場にある危険源と除去・低減措置、雇用者の安全衛生方針と実施体制等が盛り込まれる必要がある。危険源に関する知識を深めるための特別訓練課程への参加も認められる必要がある。

雇用者保有情報の入手（安全代表等規則第 7 条第 2 項）と検査官保有情報の入手（**HSWA** 第 28 条第 8 項）。行為準則では、前者の例として、労働安全衛生に関わる事業計画、作業工程、職場で用いられる化学物質関連情報、雇用者が届出義務を負う災害疾病情報やその統計、雇用者が講じた安全衛生措置とその効果等が挙げられている。ただし、**(a)**個人情報、**(b)**雇用者の事業に著しい被害をもたらすもの、**(c)**法的手続を目的とするもの等に例外が設けられており、特に**(c)**について争訟が生じ、作成の主な目的が何かが判断基準となる旨の判例が出ている。後者の規定は、検査官側の情報提供権限を定めており、雇用者の管理施設や検査官が雇用者に対して講じる予定の措置等が想定されており、インターラクティブでコミュニケーションな遵法支援の方針が窺われる。

・承認を受けた労働組合の組合員ではなく、法定の安全代表による代表を受けない者にも安全問題に関する労使間協議の枠組みを提供するため、96 年安全衛生（被用者との協議）規則が、彼らのための非正規安全代表制度を設け、協議すべき事項と共に、活動上必要な安全衛生関連情報の提供、職務遂行や教育訓練への参加にかかる賃金保障、同じく正当な職務遂行を理由とする不利益取扱いからの保護等を規定している。

・イギリスでは、安全代表制度と共に、安全委員会制度もリスク管理の推進に少なからぬ役割を果たしている。同委員会は、2 名の組合選任安全代表からの書面による要請によって雇用者により設置されるが、交渉や協定ではなく、安全という労使の共通目的のための協議を目的としており、その構成は、基本的には雇用者に委ねられる。

・**HSWA** は、安全委員会の基本的役割について、主に雇用者が行う労働安全衛生のための措置のレビューと規定しているが（第 2 条第 7 項）、行為準則において、個々の委員会がその適用を受ける職場の特性を踏まえ、独自の役割を規定すべきとされている。

HSWA の体系書には、典型的職務として、当該職場の災害疾病の傾向分析、安全代表や行政から得られた情報の分析、安全衛生に関するルールやシステムの開発支援、安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達状況の監視等が示されている。他方、快適職場形成（welfare）に関する課題の取扱いは、望ましいもののマストではないと記されている。

・委員会構成の原則は、全関係当事者の代表、合理的範囲内でのコンパクトさの2点である。行為準則で、管理職者側の代表に、産業医、技術者など安全衛生に専門性を持つ者を含めるべきことが定められているほか、**HSWA** の体系書では、経営幹部や上級管理職者など、委員会での協議や勧告を検討、実施できる者の関与の必要性が強調されている。

・上述の通り、雇用者は、安全衛生管理規則等により、リスク管理を支援する1名以上の適任者の選任を義務付けられている。特に、電離放射線規則や、建設業における計画調整に関する規則等、法定要件の遵守に一定の専門性を要する規則では、安全衛生監督者（**safety supervisors**）かそれに相当する適任者の選任が義務付けられ、適格性の担保のため、経験や専門性のほか、職務遂行上十分な時間、権限の保障が求められている。

・安全衛生管理規則を筆頭に多くの法規則が、適任者について「資格を持つ（**qualified**）」又は「必要な教育訓練を受けた（**trained**）」等の文言をもって、支援者として必要な知識経験の担保を図ろうとしているが、2000年圧力システムに関する安全規則のような例外を除き、その具体化は図られていない。そもそも、雇用者は、適任者の選任によっても自身の安全衛生に関わる立法及びコモン・ロー上の責任を免れるわけではないし、支援の場面等により基準も多様なため、無理な具体化が望ましいともいえない。とはいえ、適任者の選任は、立法及びコモン・ロー上、雇用者が法的義務を「果たそうとした」証左にはなり得る。また、社会的に承認された資格の保有や教育訓練課程の修了は一定の証明力を持つ。

・イギリスでは、日本とは異なり、労働安全衛生に関する代表的な資格は民間団体が発行している。代表的な資格発行団体として、民間の公益団体である全国労働安全衛生試験委員会（**NEBOSH**）があり、そこから資格を得た者が一定期間の実務経験を積んだ後に入会申請できる労働安全衛生協会（**IOSH**）がある。資格は大別して免状（**certificate**）と上級免状（**diploma**）に分かれており、免状には、労働安全衛生一般、建設安全、防火、環境管理、労働衛生及び快適職場管理、石油・ガス操業等の分野ごとの区分のほか、国内・国際による区分もある。免状試験では、安全衛生管理、職場の危険源、安全衛生実務が審査されるが、上級免状試験では、「職場の危険有害物質」に、「安全衛生の理論と実務」に代わるほか、「職場及び作業上の器具の安全」のほか、「コミュニケーション技法と教育訓練法」が加わる。危険有害物質や機械器具安全に関する知識、安全衛生理論、コミュニケーションや教育技法は相応に高度なものと認識されていることが分かる。

・安全衛生アシスタントの所属について特段の規制はなく、ほんらい組織や職場、製品やリスク要因等に明るい内部者とするのが望ましいが、果たすべき業務と目的、負担する責任、タイム・スケジュールの明確化、職務状況のモニタリング、候補者の資格経験等に関する適切な審査等の条件を充たす限り、外部コンサルタントとする方が適当な場合も生じ得る。その場合、組織の直面する課題についての再調査や契約期間内での解決・再発防止の支援が、組織内部スタッフへの対応策の伝達等が求められる。

・イギリスでは、業務上のリスクに応じた被用者の衛生管理（**health surveillance**）を義務付ける規定はあるが、産業医の選任義務の規定や、健診を含めて職域での医療サービスの提供を一般的に義務付ける規定はない。しかし最近では、外部の労働衛生支援サービスを活用し、労災職業病への迅速な対応、採用前健診、職場の医学的危険源の調査、福利厚生としての被用者への一般的ヘルスケアサービスの提供等を行わせる雇用者が増加傾向にあり、中規模企業でも共同的に活用される傾向にある。

・イギリスの法制度上、リスク管理の担保のために重視されているのは、安全代表の活動保障に関する規定、被用者（の代表）との協議の実施、協議機関の設置など協議に関する規定、被用者への情報提供に関する規定、リスク管理自体を義務付ける規定の履行確保である。

の核心は、安全代表の職務遂行と教育訓練への所得保障にあり、履行確保は主に雇用審判所が管掌する。また、(i)安全代表・安全委員会委員・安全衛生アシスタントのほか、(ii)安全衛生を担当する全被用者について、その立場に基づく活動やその立場を得るための活動等を理由とする不利益取扱いからの法的保護もリスク管理の推進にとって重要な要素と解されており、(i)については、96年雇用権利法第44条第1項(a)(b)(ba)、第100条第1項(a)(b)が、被用者であることを条件に、あらゆる不利益と解雇からの保護を定め、(ii)については、同法第44条第1項(c)(d)(e)、第100条第1項(c)(d)(e)が、雇用者に安全衛生上のリスクに注意を向けさせたこと、重大かつ切迫した危険条件下で職場を退避したこと、同じく自他の防衛措置をとったことを理由に、あらゆる不利益と解雇からの保護を定めている。

これらの規定の関係判例も多く出ており、中には「他人（**other persons**）」の防衛措置を理由とする解雇保護に関連して、「他人」に公衆一般が含まれると解釈した雇用上訴審判所の判例もある。その他の著名な判例は、概ね雇用者が不利益に取扱った被用者の行動が、雇用権利法第100条その他の関係法令が保護を図る安全代表等の被用者の安全衛生関連活動に該当するか否かを審査したものである。例えば、同僚労働者による乱暴な行動や言動を理由に職場から退避し、身の安全が保障されるまで復職を拒否した労働者を退職扱いとしたため不当解雇との申し立てがなされたケースでは、雇用権利法第100条第1項(d)所定の「危険（**danger**）」には物理的危険のみならず、人的な危険も含まれることを前提に、現にそのような危険が存在したことや、原告からの申告にもかかわらず、被告が原告から関連事情を聴取しなかったことを含め適切な調査を怠った

こと等を根拠に、不当解雇と認められた。また、未熟な搬送者とテールリフトの物理的危険性について問題提起したところ懲戒処分を受けたとして、被用者が雇用保護（統合）法第 22A 条第 1 項(e)所定の救済を求めたケースでは、同規定にいう「危険状況（**dangerous situation**）」とは、災害直前状況のみならず、重大災害を生じかねない可能性が継続している状況（高リスク状態）を含むとして、当該懲戒処分の効力を否定した。他方、ゴミ回収車の運転手が、過積載となるリスクを確信して運転を拒否したため解雇されたケースでは、過積載のリスクへの確信は合理的だが、それへの対応法は慣例（雇用者に電話連絡して対応を図る等）に従っていないとして、その申立が棄却された。

その他、98 年公益通報者保護法（ホイッスルブロー法）は、法的義務違反や安全衛生上の危険状況等の「保護対象となる開示」への不利益取扱いを禁じているが、雇用者以外への情報開示の保護に際しては、不利益取扱いを受けるか、証拠が隠滅されるか、既の開示済みと信じていなければならず、情報開示先、問題の深刻さ、以前の雇用者の対応、雇用者の設定した手続等の要素も総合的に考慮される。

と に関する法規則の違反には、12 月以下の自由刑もしくは £ 20,000 以下の罰金又はその双方が課され得る定めとなっており、彼国の労働安全衛生面でのリスク管理政策の展開に際して、労使間協議がかなり重視されていることが窺われる。もっとも、実際には、関連規定の執行に関する文書により、アドバイスを先行させるべきこと、仮に職場で特定されたリスクが協議に関する規定違反に関わる可能性があっても、当該リスクに適応する規定違反による処置を中心とすべきことなどが示されており、労使協議関連規定違反への罰則の適用を最小限にとどめようとの意図も窺われる。

・リスク管理の担保には、民事契約法理も貢献する。イギリスの契約法理では、雇用者にその被用者の安全確保措置を講ずべき黙示の条件があるとされ、被用者からの正当な苦情への対応を含め、リスク調査や管理を怠れば、基本的な契約違反となり、被用者は辞職の末、雇用審判所に不当解雇を申し立てられるとされている。

A．研究目的

研究テーマ通り、諸外国の労働安全衛生法に基づくリスク管理政策の展開の背景、特徴、効果を調査し、わが国への適応可能性を探ることにある。3年間の研究計画のうち最初の2年間は を中心課題とし、最終年度は を中心課題としており、本分担研究は、イギリス（UK）を比較法制度調査の対象としている。

B．研究方法

文献レビューを主としており、法令、判例、ガイドライン等については、インターネットでの情報検索に拠った。調査対象事項については、**HSWA（イギリス労働安全衛生法：Health and Safety at Work etc Act 1974）**の体系書（**Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013**）の **Chapter4** 等が詳細な説明を行っていたため、準備作業として、その全文和訳を実施した（添付資料1）。

また、2014年9月5日に **HSE** 本部で関連政策責任者へのインタビューを実施した（得られた成果は、添付資料2～3に記した）ほか、2015年9月7日から13日にかけて、**HSWA** の代表的な解説書の編者である **Kennedys** 法律事務所の **Rachel Moore** 弁護士、**TUC**（イギリス労働組合会議）、**CBI**（イギリス産業連盟）、小売販売業を営む **TESCO** 社へのインタビュー及び **Build UK**、**HSE** へのメールでの照会を行った（得られた成果は、添付資料5～10に記した）。

C．研究結果

1 イギリス（UK）における労災事情

1.1 減少傾向とその要因

別添資料2のスライド5枚目が示す通り、ユーロスタット〔欧州委員会内の統計担当部局〕の調べによれば、イギリス（UK）における2011年の重大な労働災害（交通労災を除く）発生率は、労働者10万人当たり1を切り、オランダとスロバキアに次いで3位の低率にある。

また、同じくスライド4枚目が示すように、74年のHSWA施行後の（労働者10万人当たりの）重大労災発生率の推移をみると、施行当初3を超えていたところ、2013/14会計年度には、自営業者を併せても1を僅かに超えるレベルに減少している。

他方、筋骨格系、腰痛、ストレス問題などの職業病や作業関連疾患が、病気欠勤の原因の半数を超える状況にあって、これらの対策はあまり奏功していない¹。

イギリス（UK）が国際的にも低い労災発生率を実現し得た理由等について、労使団体や専門家等は以下のように述べている。

【Hugh Robertson 氏, TUC：別添資料6】

・イギリス（UK）に安全衛生を重要視する文化があったことが大きく影響したと思う。

・産業について熟知する人物を任用する仕組み等を背景とする検査官の高い専門性や安全代表制度も大きく貢献した。

・これらの事情を支える立法としてのHSWAの功績が大きい。HSWAの制定により、

労使及び公衆一般の安全衛生と快適性について、使用者にシンプルな要件が課されたほか、法のもとにある規則などは変更し易く、比較的機動的な対応が可能な条件になっている。

・とはいえ、1990年代後半あたりから労災の減少率が鈍化しており、その主な理由の1つは、炭坑の閉山や第三次産業の勃興などに象徴される産業構造の変化と解される。

【Katy Pell 氏,CBI：別添資料7】

・労災の減少という公労使共通の目的を果たす方法について事業者に裁量を与え、ビジネスの成長との両立が可能な規制になっていること、そうした規制に基づいて、行政や専門家などの支援者と事業者が相互作用を生んだことが、成功の鍵だと思う。

・もっとも、最近では、検査官が違法を発見すると業務手数料を雇用者に支払わせる制度（介入手数料制度：“Fee for Intervention” scheme）に象徴されるHSEの商業主義化が生じており、問題視している。

【Steve Purser 氏,TESCO 社：別添資料8】

・最も重要なファクターは、イギリス（UK）の法制度が「合理的な実行可能性（reasonable practicability）」の概念を通じてリスク管理を強調し、雇用者等に対して、一方で高い罰金額に象徴される重い法的責任を課しつつ、他方でその実施方法を彼らに委ねる手法にある。

・むろん、検査官の専門性の高さ、個々の雇用者の自主的な努力、安全代表制度

の全てが協働した結果でもある。検査官は、法の執行者兼ソフトなアドバイザーとして組織の安全衛生をリードしている。他方、安全代表制度は、労働組合の代表機能に依存しているため、普及の度合いは業種による。

【Keith Prince 氏,Build UK：別添資料9】

・検査官の専門性の高さ、個々の雇用者の自主的な努力、安全代表制度の全てが貢献してきたことは確かだが、以下のような要素も作用してきた。

産業を道案内する法規則の蓄積と、効果的で均衡のとれた執行

RIDDOR（Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations：災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則）に基づくHSEによる重大災害情報の確実な収集と分析

CDM（Construction Design and Management Regulations：建設業における設計及び管理に関する規則）に基づく発注者、設計者、関係請負人などのリスク・メーカーによる安全管理義務の負担

設備や器具などの技術的な安全性の進展

危険作業に従事する者や安全衛生の専門家の民間レベルでの養成、適格性認証や選任を後押しする法制度

安全管理のエッセンスを凝縮した、分かり易いマニュアルの作成

プロジェクト管理者の安全リーダーシップの涵養

形式的なコンプライアンスにとらわれず、安全文化の確立を志向する規格
労働衛生の重視

1.2 安全衛生に関わる人や組織の事情

現地での労使団体や専門家等へのインタビューで示された安全衛生に関わる人や組織の事情（安全衛生に関する法社会学的事情）に関する認識や意見は以下の通り。

【Hugh Robertson 氏, TUC：別添資料 6】

・2008年の金融危機を契機として、全体としての雇用労働者数の減少、非正規労働者や自営業者の増加傾向が生じ、組織帰属性の低い労働者の管理に関わる問題が生じている。

・また、ベンチャー企業などの新規事業の増加により、ほんらい時間のかかる安全衛生文化の醸成が困難になって来ている。

【Steve Purser 氏, TESCO 社：別添資料 8】

・イギリス（UK）では、HSWAのような監督取締法規、雇用者等に課される民事責任の重さと課され易さ、労働者の権利意識の強さなどを背景に、安全衛生に関する関係者の意識レベルは高い。近年の安全衛生規則違反にかかる罰金額の増加が更に拍車をかけている。

・他方、安全衛生の管理システムの水準が向上するほど、それに頼る人が増え、彼らのリスクへの意識や理解が低下するという矛盾も感じている。リスクの文書化などに伴い、リスクに優先順位を付け、軽微なものへの対応を省力化するような判断ができなくなっているようにも感じられる。

【Keith Prince 氏, Build UK：別添資料 9】

・建設業界では、不況下で離職者が多く出たことなどから熟練労働者の減少傾向が生じているが、現場作業者の適格性は確保されており、彼らの安全衛生に対する感性も低下しているとは思わない。

・イギリス（UK）の建設業では、適正な能力を持つ人物は尊敬され、高額処遇されている。

・かつては、ルールの遵守が尊重される一方、安全衛生の実効性が軽視された時代もあったが、現在のイギリス（UK）の安全衛生水準は、優れた人的、物的資源と、優れた規則や手続の相互作用により達成されて来ている。

以上の通り、イギリス（UK）では、総じて労働安全衛生への労使や関係者の意識レベルは高い。それは、安全衛生の専門家の処遇の高さにも現れている。人が実効性の高い法制度をつくり、実効性の高い法制度が人の意識を育てる面もあるため、両者は相互作用を生んでいるともいえよう。その他に関係者の意識レベルを押し上げている主な要因として、労働者の権利意識の高さや、人の意識の連鎖という意味での歴史や伝統が挙げられよう。

他方、イギリス（UK）でも、ベンチャー企業のような新規事業の増加、非正規労働者や自営業者の増加、熟練労働者の減少、リスク管理システムの形式主義化などが、安全衛生意識の引き下げ要因となっている旨の指摘も無視できない。

2 HSWA の概要

2.1 制定に至る経緯

HSWA は、1974年に制定され、現在、イングランドとウェールズの安全衛生刑法の主軸をなしている²。

もとよりイギリスは任意主義の国であり、立法より団体交渉で問題解決を図る伝統があったが³、安全衛生については、積極的な立法の動きがあり、9個の代表的労働安全衛生立法と7種類の検査官が並立する錯綜状態に至った。

1972年に雇用大臣から議会に提出されたローベンス報告⁴は、安全衛生規制の一本化、形式的コンプライアンスより当事者の自発的努力、適確な安全活動を誘うための立法ウェートの引き下げ、行為準則（**code of practice**）を中心とする柔軟な規制、禁止命令や改善命令の規定と監督機関の権限強化などを提言し、これらが**HSWA**の土台を形成した⁵。

なお、**HSWA**以前の主要な安全衛生立法であった1961年工場法（**Factories Act 1961(c.34)**）は、その一部が安全衛生規則により廃止・修正される等したが、**HSWA**下の労働安全衛生法体系の一部として現存し、クレーン、ボイラー、高所作業、換気・照明・温度など、日本では、おおむね特則（クレーン則、ボイラー則、事務所則など）が設けられている対象にかかる規制が効力を維持している⁶。

2.2 基本構造

2.2.1 全体構造

第1章が主軸であり、第2～3章は元々あった他の立法を再編・統合したものである⁷。

小畑教授が整理するように、**HSWA**は、第1条で、その目的が、労働者（被用者のほか従属的な自営業者を含めた労務従事者）の安全衛生及び快適性（**welfare**）を確保すること、労働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同人以外の者を保護すること、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、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と宣言する。

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（**health and safety regulations**）及び行為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、刑事制裁やその手続きについて規定する⁸。

HSWAは、わが国の安衛法と同様、雇用者のみならず、危険有害物質管理者、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（日本の安衛法でも、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（いわゆる社外工など）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）が、あくまで労働者に限られている⁹⁾。

HSWA の改定は、**HSE** により提案されることもあるが、最近の改定の多くは **EU** の指令に基づきなされている¹⁰⁾。

2.2.2 一般的義務条項

HSWA は、ローベンス報告が、労働安全衛生は、職場に影響を与える者にとっての法的・社会的責任であるとの意識の確立、検査官による職場の実態に応じた安全対策の促進を提言していたこと¹¹⁾を受け、以下のような一般的義務条項を設けている。

第2条：使用者による安全衛生基本方針の策定、実施のための組織、方針の効果的実施のための措置等を規定。

第3条：下請け労働者のほか、近隣住人、工場訪問者等までが保護の対象となる旨を規定。

第4条：事業所等の占有者・所有者責任を規定（日本：安衛法では直接的な規制なし。消防法等にあり）。

第5条：危険有害物質を取り扱う施設の管理者による最善の方法による環境危険有害物質の管理義務（公衆安全も射程）を規定。

第6条：物の設計者、製造者、設置者、輸入者、供給者等への諸種の義務を規定。

第7条：労働者の協力義務（労働者自身及び自身の行動・不作為により影響を受ける他の者の安全衛生に合理的な注意

を払う義務）を規定。

第8条：全ての者を対象に、安全衛生及び快適性のために提供されたものの誤用及び妨害の禁止を規定。

こうした規定は、コモンロー上の義務を成文化し、罰則により強制したものとの見解がある¹²⁾。一般的義務を罰則付きで強制している点のほか、第2ないし第4条、第6条に、「合理的に実行可能な限り」との限定が付されている点が、日本の安衛法とは異なる **HSWA** の重要な特徴といえる。

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に加え、職場の立入り検査を行う検査官に法規則違反と併せ、そのような現場実態に関心を抱かせる必要があることを指摘したうえで、法律の素人にも分かり易い具体的な条項で、具体的な法規則違反が見出されない場合にも検査官の判断で労災防止のために適当な措置を強制し得よう規制を図るべき旨を提言したローベンス報告を受けたものと解されている¹³⁾。

その特徴を逐条的に述べれば以下の通り。

【第2条】

先ず、第1項が、以下のように、雇用者による労働安全衛生に関する一般的義務を規定している。

「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快適性を確保する義務を負う」。

これを受け、第2項以下が、機械設備、生産システム、化学物質を含めた物品・物質管理、情報提供、教育研修、作業場所の

管理、作業環境管理、方針・体制づくりとその周知、被用者代表の任命、日常的な努力と効果の確認並びにそのための労使間の協働、安全衛生委員会の設置など、労働安全衛生を効果的に実現するための原則を示している。

【第3条】

本条から第6条までは、「リスクを作り出す者こそが、最善の安全管理者たり得る」との発想に基づいた規定である。

うち本条は、雇用者及び自営業者に対し、自身の被用者ではないが、その事業運営に関わる者に安全衛生上のリスクが及ばないよう事業運営する義務等を課したものであり、例えば建設現場の下請・孫請企業の労働者や一人親方、いわゆる出入り業者等の工場訪問者、工場の爆発により被害を受ける近隣住人などが対象に含まれる¹⁴。

義務の主体としてあえて自営業者が規定されているのは、ローベンス報告の起草に当たったローベンス委員会が、特に自営業者の不注意な振る舞いにより別の事業者に雇用される労働者が危険にさらされているケースが多いと認識していたことによる¹⁵。

【第4条】

事業所やそこへの出入り口等の占有者・所有者¹⁶が、その場所やそこにある工場や物質等を、そこで就労する自身の被用者以外の者にとって、合理的に実行可能な限り安全な状態を保つ一般的義務などを定めている。

【第5条】

施設管理者が、有害または不快感を与える物質の大気への排出を抑制するために実施可能な最良の手段を用い、排出される物質を可能な限り無害で不快感を与えないものとする一般的義務などを定めている¹⁷。

【第6条】

職場で用いられる物品や移動遊具関係の機材を設計、製造、輸入、供給する者が、合理的に実行可能な限り、それらの物品等の設置、使用、清掃その他のメンテナンスに際して、いついかなる場合にも安全で衛生上のリスクのない条件が保たれるよう設計、構築する一般的義務、その一般的義務を果たすために必要となる検査の実施義務、物品等の提供を受ける者にそれらの用途・用法、安全で衛生的な状態を保つための条件など必要な情報を提供する義務、当該物品等の提供を受ける者に安全衛生上深刻なリスクをもたらす事態が認識されつつある場合、合理的に実行可能な限り、彼らに更新された情報が提供されるよう必要な措置を講じる義務などを定めている¹⁸。

【第7条】

日本法では、使用者側の措置への協力の努力義務を一般的に定めた第4条のほか、第26条、第32条第6項、第66条の7第2項、第66条の8第2項、第69条第2項、第79条（その他、一定の事業者による法規定上の指示に従うべきことを定めた第29条第3項、第32条第7項）などが労働者の義務を定めているが、このうち刑事罰が設けられているのは第26条と第32条第6項の2か条のみである（法第1

20条）。

対して本条は、被用者自身及び関係者への安全衛生上の配慮に加え、雇用者の安全衛生上の法的義務の履行への協力¹⁹という2つの側面にかかる被用者の一般的義務を定めたものとして、その違反に最高12か月の自由刑という重い刑が規定されている（附則第3A条）点に特徴の1つがある²⁰。

【第8条】

（未了）

2.2.3 安全衛生規則（HSWA第15条関係）

イギリスの安全衛生規則は、後掲の行為準則と共に、**HSWA**下の2大規範形式と言われ、労働安全衛生に関する全ての事項を所掌する²¹。

その主目的の1つは、時代遅れとなった既存の立法を合理化・近代化することにあるため²²、法律並みの強大な法的効力が付与されている。特に、法規自体の改廃、法規の適用範囲や適用除外、法規違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定などが委ねられている点が特筆される。ここには、関係条項の履行確保のための機関の設置や、個人の権利規制なども含まれる。

その策定は、通常、**HSC**による提案→労使団体等への回覧→草案発表→必要な修正→所管大臣に提出→国会提出という手続を通じてなされて来た²³が、**HSC**が2008年に**HSE**に組み込まれたため、現在は当初の提案元が**HSE**になっていると解される。

所管大臣自らのイニシアティブにより策定することもできるが、その場合、**HSC**²⁴

その他適当な団体との事前協議が必要となる（法50条）。

このように、議会の承認を含めた煩雑な手続きの必要性から、新たな規則の制定などには時間を要することもあり、より策定が容易で迅速になされ得るガイダンス・ノートに代替される傾向にある。

リスク管理に関する主な規則は以下の通り。

1) 1999年労働安全衛生管理規則（略称：管理規則）

日本の安衛法は、使用者によるリスク調査を努力義務にとどめているが（法28条の2）、イギリスの労働安全衛生管理規則は、雇用者にリスク調査の実施を義務づけている。その適用対象は、5名以上の被用者を雇用する雇用者に限られるが、これに該当する限り、リスク調査による重要な結果を記録し、あらゆる必要な対策が講じられるよう手配（**arrangements**）し、適任な人物を選任し、適切な情報提供を行い、被用者に対する教育訓練を実施する必要がある²⁵。

リスク調査の基本規定である同規則第3条は、以下のように定める。

（試訳）

(1) Every employer shall make a suitable and sufficient assessment of—

雇用者たる者は全て、該当する法令および1997年の防火（職場）規則第2編に基づき課される要件および禁止事項を遵守するために講じるべき措置を特定するため、以下の事柄につき、適切かつ十分な

調査を行わなければならない。

(a)the risks to the health and safety of his employees to which they are exposed whilst they are at work; and

彼が雇用する被用者が、就労中にばく露する安全衛生上のリスク、および

(b)the risks to the health and safety of persons not in his employment arising out of or in connection with the conduct by him of his undertaking,

彼の事業活動に起因または関係して、彼と雇用関係にない者に及ぶ安全衛生上のリスク

for the purpose of identifying the measures he needs to take to comply with the requirements and prohibitions imposed upon him by or under the relevant statutory provisions and by Part II of the Fire Precautions (Workplace) Regulations 1997.

(2) Every self-employed person shall make a suitable and sufficient assessment of—

自営業者たる者は全て、該当する法令に基づき課される要件および禁止事項を遵守するために講じるべき措置を特定するため、以下の事柄につき、適切かつ十分な調査を行わなければならない。

(a)the risks to his own health and safety to which he is exposed whilst he is at work; and

彼自身が就労中にばく露する安全衛生上のリスク、および

(b)the risks to the health and safety of persons not in his employment arising out of or in connection with the conduct by him of his undertaking,

彼の事業活動に起因または関係して、彼と雇用関係にない者に及ぶ安全衛生上のリスク

for the purpose of identifying the measures he needs to take to comply with the requirements and prohibitions imposed upon him by or under the relevant statutory provisions.

(3) Any assessment such as is referred to in paragraph (1) or (2) shall be reviewed by the employer or self-employed person who made it if—

第1項および第2項に規定する調査を実施した雇用者または自営業者は、以下の場合において、その見直しを行わねばならない。

(a)there is reason to suspect that it is no longer valid; or

その有効性が疑われる理由がある場合、または、

(b)there has been a significant change in the matters to which it relates; and where as a result of any such review changes to an assessment are required, the employer or self-employed person

concerned shall make them.

それが前提としていた関連事項に重大な変化が生じた場合。また、そうした見直しの結果、調査の変更自体が必要となる場合、雇用者または自営業者は、それを実施せねばならない。

(4) An employer shall not employ a young person unless he has, in relation to risks to the health and safety of young persons, made or reviewed an assessment in accordance with paragraphs (1) and (5).

雇用者は、彼らに及ぶ安全衛生上のリスクについて、本条第1項および第5項に基づく調査の実施または見直しを行わない限り、若年者を雇用してはならない。

(5) In making or reviewing the assessment, an employer who employs or is to employ a young person shall take particular account of—

若年者を雇用し、もしくは雇用しようとする雇用者は、調査の実施または見直しに際し、以下の点に特に留意しなければならない。

(a)the inexperience, lack of awareness of risks and immaturity of young persons;

若年者の未経験、リスク認識の欠如および未熟さ

(b)the fitting-out and layout of the workplace and the workstation;

職場およびワークステーションの装備およびレイアウト

(c)the nature, degree and duration of exposure to physical, biological and chemical agents;

物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格（危険性）、程度および期間

(d)the form, range, and use of work equipment and the way in which it is handled;

作業機器の型式、範囲、使用およびその取扱い方法

(e)the organisation of processes and activities;

作業工程や活動の構成

(f)the extent of the health and safety training provided or to be provided to young persons; and

若年者に現に提供されているか、される予定の安全衛生教育の程度

(g)risks from agents, processes and work listed in the Annex to Council Directive 94/33/EC(1) on the protection of young people at work.

若年者の労働保護に関する E C 理事会指令（94/33）付属文書に挙示された物質、工程、作業によるリスク

(6) Where the employer employs five or more employees, he shall record—

5 名以上の被用者を雇用する雇用者は、以下の事項を記録しなければならない。

(a)the significant findings of the assessment; and

調査の結果判明した重要な事実、および、

(b)any group of his employees identified by it as being especially at risk.

調査の結果、特に高いリスクに晒されていると特定された被用者集団。

2) 1992年職場の安全衛生及び快適性に関する規則 (Workplace(Health, Safety and Welfare)Regulations 1992)

この規則は、職場に特化した規制であり、十分な換気、温度、照明、作業空間、座席、厚生施設が各組織の職場内で確保されることなど、安全衛生及び快適性に関する基本的な問題を幅広くカバーしている²⁶。

2.2.4 行為準則 (code of practice)

HSWA 第16条及び第17条は、行為準則について定めている。

行為準則とは、制定法による規制の具体化をもたらす弊害を減らし、制定法には基本原則の規定の役割を委ねる一方、直接的な法的効力を持たず、かつ技術革新や予防科学の進展に合わせた柔軟な規制を行うことを目的に発案された法政策上の技術である²⁷。

先述した通り、ローベンス報告は、行為準則による方が、より柔軟性、積極性（最低基準+ の規定）即応性のある規制を行えるため、新たに策定される法律（後の**HSWA**）では、一般に、規則よりも行為準則を活用すべきと提言していた²⁸。

刑事手続きでは、被告人が同程度に有効な方法で法規則を遵守していたことを裁判所に納得させない限り、行為準則違背＝法規則違反と判断される（法第17条）。民事手続きでの行為準則の法的位置づけについて特段の定めはないが、準則の定めに従えば、ネグリジェンスについて一応の推定（**prima facie**）が働き、反証をもって覆す必要が生じると解されている²⁹。

第16条の定めは次の通り。

（試訳）

(1)For the purpose of providing practical guidance with respect to the requirements of any provision of any of the enactments or instruments mentioned in subsection (1A) below, the Executive may, subject to the following subsection.

次項（第1A項）に記された法令または法的文書の規定上の要件の履行にかかる実務的なガイダンスを提供するため、**HSE**は、以下の各号に従い、所定の措置を講じることができる。

(a)approve and issue such codes of practice (whether prepared by it or not) as in its opinion are suitable for that purpose;

（**HSE** が起案したものであるか否かを問わず）行為準則を承認し、公布すること

(b)approve such codes of practice issued or proposed to be issued otherwise than by the Executive as in its opinion are suitable for that purpose.

HSE 以外の機関により公布されたか、公布の提案がなされ、**HSE** がその目的に適合すると認める行為準則を承認すること

(1A)Those enactments and instruments are—

ここで法令及び法的文書とは、以下のものを指す。

(a)sections 2 to 7 above;

本法第 2 条（雇用者の一般的義務など）ないし第 7 条（被用者側の自他の安全衛生にかかる注意義務など）

(b)health and safety regulations, except so far as they make provision exclusively in relation to transport systems falling within paragraph 1(3) of Schedule 3 to the Railways Act 2005; and

2005 年鉄道法に即し、別表 3 の 1 (3) 章に定める鉄道輸送システムに関する規定をそれに対象を絞って設ける場合を除き、安全衛生規則

(c)the existing statutory provisions that are not such provisions by virtue of section 117(4) of the Railways Act 1993.

1993 年鉄道法第 117 条第 4 項に定める規定を除く現行法規定

(2)The Executive shall not approve a code of practice under subsection (1) above without the consent of the Secretary of State, and shall, before seeking his consent, consult—

HSE は、所管大臣の同意なくして前項に基づき行為準則を承認してはならず、また、同人の同意の獲得に先んじて、以下の者と協議しなければならない。

(a)any government department or other body that appears to the Executive to be appropriate (and, in particular, in the case of a code relating to electromagnetic radiations, the Health Protection Agency); and

HSE が協議相手として適当と判断する省庁・部局（及び、特に電離放射線に関する準則については、健康保護局（**HPA**）³⁰）

(b)such government departments and other bodies, if any, as in relation to any matter dealt with in the code, the Executive is required to consult under this section by virtue of directions given to it by the Secretary of State.

行為準則が取り扱う問題に関わり、所管大臣が指図を与えることとの関係上、本条のもとで **HSE** が協議することが求められる省庁・部局その他の機関があればそれら

(3)Where a code of practice is approved by the Executive under subsection (1) above, the Executive shall issue a notice in writing—

本条第 1 項に基づいて **HSE** による行為準則の承認が行われた場合、**HSE** は、以下の事柄につき、文書により通知せねばならない。

(a)identifying the code in question and

stating the date on which its approval by the Executive is to take effect; and

該当する行為準則を特定し、HSE による承認の発効日を明示すること

(b) specifying for which of the provisions mentioned in subsection (1) above the code is approved.

当該準則が、第 1 項の示す規定のうちいずれに対して承認されたものかを特定すること

(4) The Executive may—

HSE は、以下の事柄を行うことができる。

(a) from time to time revise the whole or any part of any code of practice prepared by it in pursuance of this section;

策定された行為準則の全てまたは一部を、本条に基づいて適宜修正すること

(b) approve any revision or proposed revision of the whole or any part of any code of practice for the time being approved under this section;

行為準則の全部または一部の修正または修正提案を、正式な承認に必要な期間中、本条に基づいて暫定的に承認すること

and the provisions of subsections (2) and (3) above shall, with the necessary modifications, apply in relation to the approval of any revision under this subsection as they apply in relation to the approval of a code of practice under

subsection (1) above.

本条第 2 項及び第 3 項は、それらが第 1 項に基づき行為準則の承認に適用されるのと同様に、必要な修正に伴い、本項に基づく修正の承認にも適用される。

(5) The Executive may at any time with the consent of the Secretary of State withdraw its approval from any code of practice approved under this section, but before seeking his consent shall consult the same government departments and other bodies as it would be required to consult under subsection (2) above if it were proposing to approve the code.

HSE は、いつ何時でも、所管大臣の同意を得て、本条に基づき承認された行為準則についてその承認を撤回することができる。ただし、所管大臣に同意を求めるより前に、第 2 項に基づき承認の提案の際に協議が求められる省庁・部局及びその他の機関との間で、改めて協議を行わなければならない。

(6) Where under the preceding subsection the Executive withdraws its approval from a code of practice approved under this section, the Executive shall issue a notice in writing identifying the code in question and stating the date on which its approval of it is to cease to have effect.

HSE が、前項に基づき、本条のもとで承認された行為準則につき、その承認を撤回する場合、該当する準則を特定し、その承認の効力が停止される期日を明示する

通知を、文書で発行しなければならない。

(7)References in this Part to an approved code of practice are references to that code as it has effect for the time being by virtue of any revision of the whole or any part of it approved under this section.

本章において承認された行為準則とは、本条に基づき承認された準則の全てまたはどこか一部の修正により暫定的に発効している準則を指す。

(8)The power of the Executive under subsection (1)(b) above to approve a code of practice issued or proposed to be issued otherwise than by the Executive shall include power to approve a part of such a code of practice; and accordingly in this Part “code of practice” may be read as including a part of such a code of practice..

HSE が、本条第 1 項(b)に基づいて、HSE 以外の機関により公布されたか、公布の提案がなされた行為準則を承認する権限には、そのような行為準則の一部を承認する権限も含まれる。したがって、本章において「行為準則」とは、そのような準則の一部も含まれると解することができる。

第 17 条の定めは次の通り。

（試訳）

(1)A failure on the part of any person to observe any provision of an approved code of practice shall not of itself render

him liable to any civil or criminal proceedings; but where in any criminal proceedings a party is alleged to have committed an offence by reason of a contravention of any requirement or prohibition imposed by or under any such provision as is mentioned in section 16(1) being a provision for which there was an approved code of practice at the time of the alleged contravention, the following subsection shall have effect with respect to that code in relation to those proceedings.

承認を受けた行為準則の規定違反は、それ自体で民事又は刑事上の責任を導くと解されてはならない。しかし、違反者は、その違反当時、該当する承認を受けた行為準則があったことから、前条第 1 項に基づき課された要件や禁止事項に反したとの理由により、刑事手続上、犯罪を犯したとの申し立てを受ける。次項の定めは、そうした手続きに関わる行為準則について、効力を持つ。

(2)Any provision of the code of practice which appears to the court to be relevant to the requirement or prohibition alleged to have been contravened shall be admissible in evidence in the proceedings; and if it is proved that there was at any material time a failure to observe any provision of the code which appears to the court to be relevant to any matter which it is necessary for the prosecution to prove in order to establish a contravention of

that requirement or prohibition, that matter shall be taken as proved unless the court is satisfied that the requirement or prohibition was in respect of that matter complied with otherwise than by way of observance of that provision of the code.

違反の申立がなされた要件や禁止事項に関連するとして裁判所に提出される行為準則は、訴訟手続き上、証拠能力を持つ。また、仮に、要件や禁止事項違反の成立のために証明せねばならない事項に関連するとして検察が裁判所に提出した準則規定の違反が立証された場合、その準則規定の遵守とは異なる方法でその要件や禁止事項が遵守されたと裁判所が確信しない限り、その事項は立証されたものと取り扱われねばならない。

(3)In any criminal proceedings—

刑事手続では、.

(a) a document purporting to be a notice issued by the Executive under section 16 shall be taken to be such a notice unless the contrary is proved; and

法第16条に基づき HSE から通知として発行された文書は、反証されない限り、当該通知とみなされねばならない。また、

(b) a code of practice which appears to the court to be the subject of such a notice shall be taken to be the subject of that notice unless the contrary is proved.

当該通知の対象として裁判所に提出された行為準則は、反証されない限り、当該通知の対象とみなされねばならない。

このように、HSE には、労働安全衛生に関する現行法規則の目的に資する準則につき、策定、承認・公布から改定、改定準則の暫定承認、承認の撤回に至る大きな権限が付与されている。しかし、承認や承認撤回に際しての所管大臣による同意の獲得、適当な省庁・部局との協議の義務づけなど、即応性を損ねない範囲で、やや厳しい手続的規制が設けられている。ガイダンスとはいえ、検査官による合法性監督に際しても違法性の判断規準として参照されるなどの意味で、日本の解釈例規とも重複する性格を持つ。すなわち、HSE は、所管大臣等の管理下で、法律並に強い拘束力を持つ安全衛生規則に併せ、即応性、網羅性があり、法的にも相応の意義を持つ行為準則について、強いコントロール権限を付与されている、ということになる。

HSWA の体系書には、以下のような解説が示されている。

承認を受けた行為準則

行為準則は、近年、実践的なガイダンスの提供を目的に、複数の組織に発行権限が与えられている。法的強制力は持たないが、司法や準司法機関において、一定の条件下で考慮され得る。安全衛生に関する行為準則については、**HSWA** 第 16 条が、同法第 2 条から第 7 条に規定された一般的義務に関する実践的ガイダンスの提供を目的に、その承認と発行の権限を **HSE** に付与している。**HSE** は、**BS**（**British Standards**：英国規格協会）のような他の機関が起案した準則を承認する権限も有している。とはいえ、準則の承認に先立って、所管大臣の同意を得なければならない。更にその前に、関係部局及びその他適当な機関と協議しなければならない。準則は定期的に改定される。**HSE** は、必要に応じ、特定の準則の承認を撤回することができる。

ある者が、承認を受けた行為準則の定めにしたとしても、直ちに民刑事上の責任に問われるわけではない。しかし、仮にある人物が、ある行為準則の適用される問題について法違反を犯したとして起訴された場合、当該準則は証拠能力を認められ、被告人が何らかの同程度に有効な方法で法律上の要件を充たしたことを裁判所に説得しない限り、法規則上の規定ないし義務違反の証拠となる。したがって、準則は安全行動へのガイドとなる。実際問題として、準則の要件を遵守したにもかかわらず、法違反で起訴されることはまずあり得ない。他方、その者が準則を遵守しなければ、何らかの別の手段で当該法的要件を充たしたことを立

証できない限り、当該罪状に付き有罪とされる可能性が高まる（**HSWA** 第 17 条）。

行為準則の活用促進の目的は、法的要件に本来的に伴う実効性の退化を防ぐことと、法規則により義務を課された者のために実務上のガイダンスを提供することにある。**HSWA** には、民事訴訟手続における行為準則の法的位置づけについて何ら定めはないが、準則の定めを反すれば、ネグリジェンスについて一応の推定（**prima facie**）が働き、反証をもって覆す必要が生じると解される（*下線は報告者が添付した）³¹。

また、現地での労使団体や専門家等へのインタビューで示された行為準則に関する認識や意見は以下の通り。

【**Rachel Moore** 弁護士：別添資料 5】

- ・ **HSWA** の定める要件遵守の支援とそれに関わる実践的アドバイスや事例の提供を意図したものである。

- ・ しかし、中には長すぎて想定ほど明確でないものもあり、特に 2012 年以後に実施されている規則の合理化の動きの中で合理化された規則が、行為準則よりガイダンス・ノートにより補完される傾向にある。ガイダンス・ノートは、行為準則ほどの公的権威はないが、変更が容易で、化学物質の危険有害性が新たに判明するよう

な業界では特に有用である。

・私自身は、行為準則が補完・支援する対象を中核的な規則に絞り、その代わり、明確で分かり易く、具体例を提供するものとするのが望ましいと考えている。

【**Hugh Robertson** 氏, **TUC**: 別添資料 6】

・ガイダンス・ノートは法定要件を上回る水準を定めるものだが、行為準則は法規則の実務的な解釈例規といえ、ほとんどの事業者に行為規範として尊重されているだけでなく、行為準則違反を重要な根拠として起訴されたケースで、それと異なる方法で同じ目的を達成した旨の立証に成功した例は少ない（：実質的に裁判規範性が強い）。

・政府は排除の方向だが、そうなれば、標準以下の安全衛生レベルの事業者にとって重要な指針が奪われることになる。

【**Katy Pell** 氏, **CBI**: 別添資料 7】

・行為準則自体は、特に中小企業にとって法令順守の具体的指針を示す点などで良いものであり、支持している。しかし、法的要件との関係が深い（：違反に際して法規則違反の推定を受ける）こともあり、最近規制緩和方向での大きな改革が行われた。

【**Steve Purser** 氏, **TESCO**: 別添資料 8】

・行為準則の内容は、けっこうシンプルで実効的かつ理論的にできており、特定のリスクの管理方法を具体的に示しているものは特に有用。その法的性格のグレーさも良い。

・しかし、会社独自の基準やガイダンス

を考案する技術と知識を持つ企業では、その利点が減殺される。

・法的には、行為準則を遵守していれば、検査官による査察で指摘を受けても説得力のある説明となる等の利点がある。

・行為準則の策定に際して、我々産業界の人間は、経営者団体や安全衛生研究機関を通じて **HSE** に意見を述べられる。最近行われた改革でもよく意見を聴いてもらえた。

【**Keith Prince** 氏, **Build UK**: 別添資料 9】

・規則の意図や解釈の詳細を示しており、「細部に宿る悪魔（**the devil in the detail**: 総論賛成・各論反対を避け、前進を促し得る細則）」の役割を果たしている。

・問題は、規則と密接な関係にあるその法的位置づけにあり、それゆえ、仕様のな規則の具体化になじみ、それ自体仕様のな性格を帯びているが、リスク管理志向をもった規則の具体化は難しい。また、一度発行されると変更等が困難になる可能性もあり、最近では、**CDM15** を好例として、その具体化に際して、行為準則の代わりにガイダンス・ノートが発行される傾向もある。

総じて、法規則の遵守を支援するための具体的手段を示すツールとして好意的に受け止められているが、現にそれを逸脱した事業場ごとの法運用が合法と認められた例は少なく、インタビューの際はもとより、その後のメールのやりとりでも実例を挙げた方はいなかった。すなわち、実質的には法規則、特に規則に近い法規規範性を帯びて

おり（日本では解釈例規に近い性格）、いったん策定されると変更にも煩雑な手続きを要するため、最近ではガイダンス・ノートにその役割を代替される傾向にある。

2.2.5 ガイダンス・ノート

HSWA の体系書には、以下の解説が示されている。

ガイダンス・ノート

HSE は、たびたびガイダンス・ノートを発行する。行為準則に付随して発行する場合もあれば、独立して発行する場合もある。これには実務的で具体的なアドバイスが含まれ、実務上は行為準則より役立つ情報を含む場合が多い。ガイダンス・ノートに法的位置づけはないが、発行時点での当事者の客観的な知識水準を示す証拠として活用できる。

たとえば、**Glyn Owen v. Sutcliffe** 事件において、地方環境衛生監視官（**EHO:Environmental Health Officer**）が、溶媒が出す強い臭気に関する苦情を受け、靴修理の自営業者に換気を求める改善通告（**improvement notice**）を発した。雇用審判所への異議申し立てを受け、同監視官は、溶媒の煙霧の吸入がもたらす危険性を警告し、適切な換気と煙霧の排気を示唆する **HSE** のガイダンス・ノートと英国接着剤製造業協会（**British Adhesive Manufacturers Association**）が発行したガイダンス・ノートの双方に言及した。雇用審判所は、本件において靴修理の自営業者は第三者のみならず自身に対しても法律上の義務違反を犯したとして（**HSWA** 第3条第2項）、改善通

告の有効性を認めた。

他方、**Burgess v. Thorn Consumer Electronics(Newhaven) Ltd.**事件では、仮に使用者が被用者にガイダンス・ノートに記された危険を警告しなければ、ガイダンス・ノートが間接的に法的な注意義務（**duty of care**）を生じるため、当該被用者に対してネグリジェンスの責任を負うことがある、とされた（*下線は報告者が添付した）³²。

渡航調査でのインタビューで、**TUC** の **Hugh Robertson** 氏は、行為準則は法規則の実務的な解釈例規であり、ガイダンスは法定要件を上回る水準を定めるものと述べていたが、実際には、上記のように、その不遵守は当事者による法定要件の不履行を推定させる場合もある。近年、規則や行為準則の代替機能を果たすことが増えていることからすると、より法規範性が高まる可能性もある。

3 履行確保

3.1 管轄機関・要員と権限

3.1.1 HSE(イギリス安全衛生庁)

HSWA の監督指導は、主にイギリス安全衛生庁（**Health and Safety Executive : HSE**）が所管している。**HSE** は、所管大臣の管轄下で **HSWA** の執行を担当する独立性、専門性、機動性を持った公的機関であり、以下のような特徴を持つ。

執行のための検査官を擁し、同検査官には、臨検、検査や調査、施設内の物品・物質の除去や試験、検収・留置、適当な人物への質問などの権限が認められている。また、機関としての **HSE** に搜索や聴聞の権

限が認められている（**HSWA** 第 14 条）。

所管大臣には、安全衛生関係規則の制定権限が委ねられている。同規則には、法規自体の改廃、適用範囲や適用除外、違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定など、法律並みの強大な法的効力が認められている。

HSE は、**HSWA** 本法について改定を提案することがあるほか、規則、行為準則、ガイダンスの策定、改廃については主導的な役割を果たす³³。

最高責任者の任命を含め、所管大臣は、**HSE** に対して制度上ほぼ絶対的に優位な立場にあり、**HSE** は、その管轄下で、強制策と誘導・支援策の両面で、**HSWA** 関連法規の執行を担当している。ただし、所管大臣は個別案件で関連法規の執行に関する指示ができず、他方、**HSE** は同大臣に対する規則の提案権も有しているため、実質的なガバナンスの多くは **HSE** が握っていると解される。

HSE の主な職務は **HSWA** 第 11 条、所管大臣の **HSE** に対する権限は第 12 条、所期目的を達するために自他の持つ人的・物的資源を有効活用するための方策が第 13 条、組織・構成等については同附則第 2 条に規定されている。

HSWA を含め、関連法規の管轄権限の決定は所管大臣の所掌とされている。地方公共団体との協働が予定されているが、同公共団体は **HSE** が発出するガイダンスに拘束される。

HSE に対する会計面での監理権限は、所管大臣のほか、会計検査官、会計検査庁長官が有し、同大臣らには、上下両院への報告義務も課されている³⁴。

小畑教授は、**HSE** と所管大臣の関係について、法第 12 条の定めを受け、端的に、提出した案の認否を通じて所管大臣のコントロールを受ける旨を述べている³⁵。

また、法第 10 条や第 19 条の定め（**HSE** の構成に関する定め）を受け、さまざまな検査官（工場検査官、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官、農業安全衛生検査官）をコントロールしており、地方局長の管理下にある 21 の地方局を通して活動していること³⁶、**HSE** は検査官の任免権を持つこと（法 19 条）、基本的には説得重視だが、それでも履行が確保されない場合に改善命令、禁止命令等を発令する手法をとっていること³⁷等も示唆している。

3.1.2 検査官の任用と育成

現地での労使団体や専門家等へのインタビューで示された検査官に関する評価等は以下の通り。

【Hugh Robertson 氏,TUC：別添資料 6】

・TUC として彼らを評価する仕組みは持っていないが、個人的印象をいえば、非常にプロフェッショナルでグッド。

・彼らが、建設、化学、海上などの専門性に応じて、産業ごとの業界事情や安全衛生事情をよく知る民間のベテランから任用されていることも、有効な機能の前提になっている。彼らには年俸制（雇用期間は無期限の場合が多い）が採られており、企業からのリクルートが可能な金額が設定されている。

・事業場ごとの平均的な査察の頻度は非常に低いが、リスクに応じた配分がなされ

ており、ハイリスクなところでは、1年に1度以上訪問を受けているところもある。

【Katy Pell氏,CBI：別添資料7】

・彼らの個人的資質に対する批判はないが、彼らが運用する法的枠組み（特に過重なペーパーワークをもたらすリスク管理の仕組みや介入手数料制度など）には問題があると感じている。

・彼らの任用と育成のシステムを好意的に評価している。検査官が産業の現場を熟知していたり、ビジネスマインドを持っていることは重要と感じている。

【Steve Purser氏,TESCO社：別添資料8】

・イギリス（UK）では、小売・流通業の安全衛生は、基本的に地方自治体の検査官の監督を受け、建設などリスクの高い活動に限りHSEの監督を受けるが、HSEの検査官の技量や専門知識は高いレベルにあり、それぞれの専門分野で活動できる仕組みも用意されている。

他方、地方自治体の検査官はジェネラリストであり、リスクの解釈や管理のあり方について、合意が難しい場合もある。

・HSEの検査については、検査官が違法を発見すると業務手数料を雇用者に支払わせる「介入手数料制度（"Fee for Intervention" scheme）」に問題がある。彼らによるアドバイスは有益だが、それを求めると彼らの訪問を招き、問題を指摘され、手数料や制裁の支払いを招く、という認識が産業に浸透してきている。

・地方自治体の監督については、「主な管轄機関特定スキーム（Primary Authority Scheme）」という制度があり、当社のように

に広い地域に多店舗を展開する事業にとっては有益と感じている。これは、複数の自治体の中から、安全衛生規制の監督やリスク管理にかかる最善の方法を合意するところを企業側が選択し、他の自治体の監督やリスク管理（の方針）をリードしてもらえる制度である。

【Keith Prince氏,Build UK：別添資料9】

・HSEの検査官は、法執行者とアドバイザーの両面を持つ、安全衛生の確保に不可欠な手段（measure）である。彼らは尊敬されており、よきガイダンスやアドバイスをくれる存在として、建設現場でも歓迎されている。

このように、HSEの検査官は、総じてその専門性の高さを認められ、労使双方から信頼されている。近年採用された介入手数料制度には使用者側から批判がなされているが、検査官の資質や能力を疑う趣旨ではない。

その任用と育成の仕組みを知るため、以下に、2014年10月に掲載されていたHSEのWEB上の検査官募集要項のうち象徴的な2件を掲げる。

【（原油・ガス等の）採掘井（せいくつせい）専門官（Wells and Operations Engineer）の募集要項】

募集職名	
危険有害施設専門官 (Hazardous Installations Directorate:HID)	
勤務地	

<p>アバディーン（＊スコットランド北東部の都市）。他の地域への赴任もあり得る。</p>	<p>有害性を伴う活動を安全に行えるようにすること に役立つ専門性について、長年にわたり評価を得ている。海上安全やそれに関連する環境保護は、政府の優先的取組課題でもある。</p> <p>我々は、老朽化した施設、新規の重要な建設計画、最先端の技術革新のほとんどを含め、海上と陸上双方における幅広い活動について安全の改善に携わる現実の機会を提供する。</p> <p>イギリス（UK）の海上産業は、ここ数十年間に生まれたばかりであり、規制者を必要としている。この業務は、エネルギー部門があなたに提供する幅広く、本質的な対応策を習得しつつ、あなたが持つ知識や技術を活かし、海上産業の未来の一部となり、変化をもたらすチャンスである。</p>
<p>俸給</p>	
<p>アバディーン勤務の場合、関連業務の経験とスキルに応じ、上限 £ 102,965（150 円 / £ とすると、約 15,444,750 円）。これには、£ 13,000 の「アバディーン手当（Aberdeen allowance）」が含まれる。</p> <p>他地域での勤務の場合、関連業務の経験とスキルに応じ、上限 £ 89,965（150 円 / £ とすると、約 13,494,750 円）。</p> <p>（＊海底油田などもあるため）海上への渡航もあり得る（別途手当が加算される）。</p>	
<p>契約形態</p>	
<p>無期限</p>	
<p>紹介</p>	
<p>HSE にとって重要な操業を担う危険有害施設専門官は、イギリス（UK）の主要な危険有害産業 その製品が国民の日常生活に欠かせないが、安全管理やリスク管理の失敗が労働者や公衆一般に大惨事をもたらしかねない事業 を規制ないし監督する職である。我々は、約 300 名にのぼる専門的技術者と科学者を擁し、エネルギー生産（石油、ガス、新規技術開発など）、化学薬品や薬剤の生産・貯蔵、炭坑、爆発物や輸送管路（パイプライン）などの業種の安全を確保する責務を負っている。</p>	<p>職責</p>
<p>エネルギー部門：</p> <p>危険有害施設専門官によって構成されるエネルギー部門は、現存するリスクと新規のリスク双方の安全管理において比類なき成果をあげてきた。その独立的な立場と高潔さが国際的にも評価されており、効果的で均衡のとれた解決 危険・</p>	<p>この業務は、現場査察の手配から専門的な報告書の作成、予防戦略の策定のための詳細な調査に至るまで、その内容や密度の面で極めて多岐にわたっている。</p> <p>専門的知識の活用を通じ、以下のような役割を果たすことが期待される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採掘井技術、掘削その他の活動に関連する安全衛生上の問題について、HSE、産業その他の関係者に対し、専門的なアドバイスを提供すること ・海上、陸上の双方で、採掘井技術、掘削その他の活動に起因する専門的な問題について監査すること ・海上、陸上の双方で、単独またはチームの一員として、事故や災害、苦情について調査すること ・法的手続における専門的な報告書の作

<p>成や専門的な鑑定を含め、法の執行を支援すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採掘井の設計への関与のように、事業自体の基準やガイダンスの開発に貢献すること 	<p>し、組織内の<u>様々なレベルの人物</u> HSE の同僚のほか、<u>現場の技術者や上級管理者など</u>に関わる人物を求めている。判断力があり、チームの一員として働き、組織に改善をもたらすような影響を及ぼす高い能力を持った人物を求めている。すなわち、以下のような要素を持つ者が望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規制対象としている組織の全レベルでの変化に影響を及ぼせる<u>強力なコミュニケーション技術</u> ・リスク管理上の潜在的な隙間や欠点を<u>探し当てる深い洞察力</u> ・入手可能な証拠に基づき<u>的確な決定を下す積極性と判断力</u> ・期限内に、期待され、求められた基準通りの結果の実現を<u>請け負える、優れた体制構築能力や計画能力</u> ・多様な専門性を持つ者のチームの一員として、同僚や（利害）関係者と意欲的に互いの専門性を尊重し、活用し合える関係を維持し、協働作業を行う能力 ・実効性・専門性の高い<u>報告書を執筆したり、複雑で専門的な情報を素人にも分かり易く、かいつまんで伝える能力</u>
<p>教育訓練と育成</p>	
<p>任用当日から、HSE であなたが果たすべき役割を理解してもらうため、上司や同僚が支援する。専門職としての継続的な育成支援を受けるだけでなく、規制づくりの技術を学ぶ研修プログラム（RTP：the Regulators Training Programme）を履修すると、安全衛生に関する信頼性の高い上級免状（Diploma）が授与される。</p>	
<p>任用上の重要な基準</p>	
<p>充たすべき基準は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理想的には、採掘井に関わる工学や地学（earth science）に関する学位やそれに相当する資格を有していることが望ましい。 ・採掘井に関する専門的なプロジェクトを運営したか、それに貢献した実績 ・採掘井の技術や操業に関する実践的な知識 ・「海上医療・サバイバル訓練」の要件を充たす必要がある。 ・UK 全土で有効な自動車運転免許（ただし、2010年平等法（Equality Act 2010）に基づき合理的配慮がなされ得る場合を除く） より詳細な情報は、D・・（D・・@hse.gsi.gov.uk）までEメールで連絡されたい。 	<p>応募方法</p>
<p>必要な能力・資質</p>	<p>この職への応募は、公務オンライン募集システムから行うこと。</p> <p>応募サイト内にある「添付書類」タブから添書と履歴書を送ること。</p> <p>添書には、あなたがこの職に適任であることを示すため、以下の要素を記載すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現職の責任レベル ・経験の幅と深さ ・従事している業務の専門性の質と高さ <p>A4用紙半面以内（フォントサイズ10</p>
<p>我々は、挑戦意欲があり、<u>戦略的に考える</u>ことができ、潜在する本質的課題を特定</p>	

ポイント）で作成のこと。障害があって、別のフォーマットでの応募の必要がある場合や、募集に関する詳細を更に知りたい場合には、電話かEメールで、・・・まで連絡されたい。
締切
（略）
関係リンク先
（略）

【産業保健専門官（Occupational Health Specialist）の募集要項】

募集職名
現場監理官 (Fiele Operation Directorate:FOD)
勤務地
イングランド南部および中央 Oxtd,Basingstoke,London,Chemsfold, Bristol,Bedford,Nottingham,Birmingham に事務所あり。
俸給
経験とスキルに応じ、上限£42,494(150 円/£とすると、約6,374,100円)
契約形態
無期限
紹介
産業保健検査官は、産業保健の領域で教育と経験を積んだ看護職(nurses)であり、HSEの現場監理官のうち専門検査官(Specialist Inspectors)に当たる。 現場監理官(FOD)は、HSEで最多数を占める検査官であり、建設業、農業、製造業、土木業、飲食業、採石業、エンターテインメント業、教育業、保健衛生業、地方・中央の公務、国内のガス安全を含む多くの職種

を取り扱う。
職責
産業保健検査官は、最前線で活躍するHSEの専門家であり、さまざまな業種における作業に関連する健康上の問題や申告を受けた業務上の不調を取り扱う。 HSEは、業務上の不調は、多くの職場で重大なリスクになっていると認識しており、産業保健検査官は、そうしたリスクへの実効的対応を図るHSEの活動に幅広く貢献している。その範囲は、HSEの安全衛生検査官の訓練生の教育訓練や個別指導から、既存のガイダンスの修正や運営方針の立案への協力、規制づくりの前線に至るまで幅広い。 業務の内容は挑戦的かつ多様で、検査、査察、強制措置を、自ら検査官として実施する場合もあれば、専門家としての専門的意見の提供などを通じて監督業務に当たる同僚を支援する場合もある。
教育訓練と育成
任用当日から、HSEであなたが果たすべき役割を理解してもらうため、上司や同僚が支援する。専門職としての継続的な育成支援を受けるだけでなく、規制づくりの技術を学ぶ研修プログラム(RTP: the Regulators Training Programme)を履修すると、安全衛生に関する信頼性の高い上級免状(Diploma)が授与されるが、これには一定期間の泊りがけの研修が必要になる。
任用上の重要な基準
充たすべき基準は以下の通り。 ・看護師・助産師協会(the Nursing and Midwifery Council)に、認定看護師(a

<p>Registered Nurse）、認定地域保健師（産業分野）（Registered Community Public Health Nurse（Occupational Health））として登録されていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業保健領域で幅広い業務経験を有していること ・UK 全土で有効な自動車運転免許（ただし、2010年平等法（Equality Act 2010）に基づき合理的配慮がなされ得る場合を除く） <p>この基準に関する非公式で個人的な相談は、Mr.K・・・（k・・・@hse.gsi.gov.uk）までEメールで連絡されたい。</p>
<p>必要な能力・資質</p> <p>我々は、挑戦意欲があり、<u>戦略的に考える</u>ことができ、潜在する本質的課題を特定し、組織内の<u>様々なレベルの人物</u> HSE の同僚のほか、<u>規制対象としている組織の一般労働者、上級管理者など</u> に関わり、判断力があり、チームの一員として働き、組織に改善をもたらすような影響を及ぼす高い能力を持った人物を求めている。すなわち、以下のような要素を持つ者が望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規制対象としている組織の全レベルでの変化に影響を及ぼせる<u>強力なコミュニケーション技術</u> ・リスク管理上の潜在的な隙間や欠点を探し当てる<u>深い洞察力</u> ・入手可能な証拠に基づき的確な決定を下す<u>積極性と判断力</u> ・期限内に、期待され、求められた基準通りの結果の実現を請け負える、<u>優れた体制構築能力や計画能力</u> ・多様な専門性を持つ者のチームの一員として、同僚や（利害）関係者と意欲的に

<p>互いの専門性を尊重し、活用し合える関係を維持し、協働作業を行う能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実効性・専門性の高い報告書を執筆したり、複雑で専門的な情報を素人にも<u>分かり易く、かいつまんで伝える能力</u>
<p>応募方法</p> <p>この職への応募は、公務オンライン募集システムから行うこと。</p> <p>応募サイト内にある「添付書類」タブから添書と履歴書を送ること。</p> <p>添書には、あなたがこの職に適任であることを示すため、以下の要素を記載すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現職の責任レベル ・これまでの経験の幅と深さ ・従事している業務の専門性の質と高さ <p>A4用紙半面以内（フォントサイズ10ポイント）で作成のこと。障害があって、別のフォーマットでの応募の必要がある場合や、募集に関する詳細を更に知りたい場合、電話かEメールで、・・・まで連絡されたい。</p>
<p>締切</p> <p>（略）</p>
<p>関係リンク先</p> <p>（略）</p>

このように、安全衛生検査官の任用と育成システムでも、やはり安全衛生という目的志向が徹底され、民間で十分に経験を積んだベテランを即戦力として任用し、処遇ややりがいの面でも魅力を感じさせるための工夫がなされていることがうかがわれる。

3.2 改善命令及び禁止命令（使用停

止命令）

改善命令（第 21 条、第 24 条）の要件は、立法条項違反が「将来も続く又は繰り返される」と検査官が認めたことであり、手続の詳細は雇用審判所（改善命令と禁止命令に関する申立て）規則（**Industrial Tribunals (Improvement and Prohibition Notices Appeals) Regulations 1974**）に規定されている³⁸。

他方、禁止命令（第 22 条、第 24 条）の要件は、関連立法条項が適用され、「重大な傷害を引き起こす危険のある行為」が行われているか、行われようとしていることであり、改善がなされないうちに当該行為に出ることを禁止する趣旨で発令される。

命令に異議ある場合には、21 日以内に雇用審判所に申し立て（法 24 条、雇用審判所（改善命令と禁止命令に関する申立て）規則）することで、改善命令の場合には効力停止の効果が導かれるが、禁止命令の場合には雇用審判所が指示しない限り影響しない。

なお、法第 25 条には、危険有害物質の破壊による除去について定められ、その要件は、「身体への重大な侵害の急迫した危険をもたらすと認められる物質」であることとされている。

3.3 罰則・制裁

陪審に拠らない有罪判決を得るための訴追は、イングランド及びウェールズでは、検査官自身により、又は公訴局長官により、もしくはその同意によりなされ（法第 38 条）、スコットランドでは、検察官によりなされる（法第 39 条）。

他方、重大な **HSWA** 違反の場合には、刑

事法院における正式起訴がなされる（法第 33 条）。

訴追の対象となる違反は、法第 33 条に規定され、訴追決定では、安全衛生に関する従前の記録、検査官の訪問回数、訴追による公の利益への影響などが考慮される³⁹。

3.4 履行確保の推進者

3.4.1 安全代表（Safety representatives）

安全代表は、HSWA の履行確保を各事業場単位で自律的に図らせるうえで、かなり大きな役割を果たしている。法第 2 条によれば、労働安全衛生の向上、使用者による安全衛生活動の効果のチェックに際しての労使協働の推進役であり、承認を受けた労働組合が選任する。

安全代表と安全委員会規則（**Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977**）第 4 条によれば、使用者との協議、安全衛生上のリスクや災害原因の調査、職場巡視、安全委員会への参加、検査官への情報提供と収受等の権利を持つ。

その職務上過失等があっても、検査官による訴追や労働者からの提訴はされない（規則第 4 条第 1 項）が、規則第 7 条に定める労働者として訴追される可能性は残されている。

3.4.2 安全委員会（Safety committees）

安全委員会は、安全代表制度と共に、HSWA の履行確保を各事業場単位で自律的に図らしめる上で、かなり大きな役割を

果たしている。少なくとも2名の安全代表による書面での要求があった場合に使用者が設置を義務付けられる（規則第2条第7項、第9条第1項）。

使用者側の代表は安全衛生に関する実権者でなければならない、労働者側の代表は、設置要求者＋承認を受けた組合の代表でなければならない。

その権限は、災害疾病傾向の調査研究、職場巡視、危険有害状況の報告と改善措置の勧告、安全検査の報告、検査官との協力、安全な業務管理の支援、安全教育・訓練の効果の監視、職場の安全衛生コミュニケーション状況の監視などである。

4 私法的効果

この点を論じる価値の本質は、予防法と補償・賠償法を切り分けるべきかという点にある。両者を切り分ければ、補償・賠償法への影響を考えずに予防法の発展を促すことができるが、補償・賠償法の発展を通じた予防へのインセンティブは下がる。逆に、両者を繋げて考えれば、補償・賠償法の基準をめぐる攻防や、その性格から来る制約が、予防法の発展の足かせとなる可能性もある。

4.1 予備知識

HSWA の私法的効果を論じる際、それが罰則付きの一般的義務条項を置き、なおかつ快適性の確保という高水準の義務付けを行っていること、物の製造者、輸入者等を名宛人とした規定を置いていること、行為準則など、積極的で柔軟な規制を敷いていることなどを念頭に置かねばならない。

なお、**HSWA** の私法上の効果を詳細に検討した小畑教授は、同法の履行確保手段の日本法との共通点と相違点につき、以下のよう整理している⁴⁰。

共通点： 快適性の確保を「規定」していること、義務と履行確保手段を自己完結的に規定していること、使用者以外の関係者を名宛人としていること、改善命令や禁止命令を規定していること等。

相違点： 一般的義務の性格（特に、罰則付きで快適性を規定していること）と保護の対象、命令に対する異議申立の審査機関として雇用審判所が予定されていること、安全代表・安全委員会による履行確保の支援が予定されていること等。

4.2 HSWA 第47条

HSWA は独立した条文をもって、同法の私法的効果について定めている。法第47条は、概ね以下のように定めている。

第1項（私訴権排除の原則）：第1章（第1～第54条）は、第2条ないし第7条の不遵守、第8条違反につき、いかなる民事的請求権も付与しない旨を規定。

第2項（例外）：安全衛生規則は、その義務違反と損害の因果関係が肯定される限り、規則自身で排除しない限り損賠請求可能である旨を規定。

なお、規則について私法的効果が認められた理由について、小畑教授は、法規の改廃の役割から、個別具体的な基準を設定せざるを得ないこと、制定法上の義務違反に基づく損害賠償請求が認められていた頃の安衛法規を引き継ぐ定めが多かったこと、ローベンス報告では、一般的義務と行為準則がメインで、個別具体的な基準と

しての規則の役割を最小限にとどめる方針だったため、損賠請求を認めてもさほどの問題にならないと解されていたこと、の3点を挙げていた⁴¹。

しかし、**compensation culture**（過ちには償いが伴うとの意識を基本とする文化）の浸透や、訴訟の多発を背景に、2013年企業及び規制改革法（**the Enterprise and Regulatory Reform Act**）が制定され、その第69条により **HSWA** 第47条が修正され、2013年10月1日以後に生じた災害については、1999年労働安全衛生管理規則第16条が定める妊産婦や、1969年使用者責任（欠陥設備）法（**The Employer's Liability (Defective Equipment) Act 1969**）が定める職場の欠陥設備に起因する傷害のように、規則が特定するものを除き、安全衛生規則の違反を理由に民事訴訟を提起することはできなくなった。

なお、安全衛生上のリスク管理を定めた安全衛生管理規則（**Management of Health and Safety at Work Regulations**）は、もとより、その第22条で自ら私訴権排除を定めていた⁴²。私訴権排除を同規則が第三者保護に適用される場合に制限する旨の第22条を改めた2006年の規則修正を受け、同条が私訴権を排除しているのは、雇用者と雇用関係のない第三者に限られるとする見解もあった⁴³が、2013年の企業及び規制改革法の制定で意味を失ったと思われる。もとより、不法行為法上の活用に支障はない。

第4項：第1・2項の規定は、本法の条項と無関係な請求権に影響を与えない旨を規定。

本規定は、**HSWA** 違反の損害賠償請求は、ネグリジェンスに基づき行うべき旨を示唆するものとも解される⁴⁴。なお、制定法上の義務違反に基づく不法行為の成立要件は、以下のように解されている⁴⁵。

原告が当該義務規定の保護射程内にあること

損害が当該義務規定の防止対象であること

被告による当該義務規定違反の事実があること

当該義務規定違反と損害の因果関係があること

もっとも、民事証拠法（**Civil Evidence Act 1968**）第11条は、刑事責任認定の事実を損賠請求訴訟で援用できると定めているため、犯罪に該当する **HSWA** 違反があれば、必然的にネグリジェンス不存在の立証責任が被告側に転換することになる⁴⁶。

第6項：本条にいう損害には、死亡、傷病（精神・身体の疾患や傷害、障害）を含めた人身損害が含まれる（*そもそも **HSWA** の目的との関係上、損害の中心は必然的に人身損害となる）。

よって、2013年の企業及び規制改革法の施行以前に認められていた、一般的な安全衛生規則違反に基づく損害賠償請求訴訟で填補され得る損害には、ネグリジェンス訴訟の場合と同様に、苦痛・身体機能の欠損等の一般損害（**general damage**：日本の積極損害に近い）と失われた収入等の逸失利益（**special damage**）等の特別損害（：消極損害的なもの）の双方が含まれていたと解される。

なお、イギリス（UK）には、日本でいう精神的慰謝料のように、損害の有無や内容が不明確でも違法の性格等に応じて賠償が認められる制度はなく、精神的損害は、医師の診断等により立証（具体化）される必要がある⁴⁷。

4.3 制定法に基づく私訴権をめぐる経緯

この点につき、小畑教授は以下のように整理している。

まず、制定法一般については、当初は制定法自身による制裁規定を根拠に私訴権を否定する考え方が主流だったが、その後は肯定に傾いた。一定期間後、「制定法上の義務違反」に基づく不法行為訴訟を認める傾向となり、現在に至っている⁴⁸。

他方、安衛法関係の経緯は以下の通り。

19世紀はじめ頃は、設定された安衛立法が刑事制裁を設けていたため、同立法違反に基づく私訴権は認めないとする判例がみられた。

しかし、1898年 **Groves v. Lord Wimborne** 事件判決⁴⁹が、「罰金を徴収してもそれにより負傷した労働者が補償されるわけではない」として、安衛法規違反に基づく私訴権を肯定して以後、安衛法違反があれば、別途使用者のネグリジェンスを立証する必要がなくなるという意味で、安衛法規違反に基づく私訴権を認める流れが確定した。

この傾向は、1897年労災補償法（**Workmen's Compensation Act 1897**）、1946年国民保険（業務災害）法（**National Insurance(Industrial Injuries) Act 1946**）が無過失責任制度を設定しても

⁵⁰、しばらく維持された。

しかし、1972年のローベンス報告が、以下のように、安衛法規一般に私法的効果を認めることが却って労災予防の障害となっていたのではないかと、との趣旨の問題提起を行った⁵¹。

労災防止に効果的な規定の策定であっても、補償や賠償での活用を恐れて使用者団体が反対するため、極端に詳細で精密になり、遵守が困難となる。

民事判例の打ち出す法解釈と立法者や執行者の意図にズレが生じ、特に執行者に「戸惑い」が生じる。

労災事故発生時に、当事者が過失責任の追及を恐れ、たとえ再発防止のための災害調査であっても非協力的になる。

ネグリジェンス訴訟は、報道による世論喚起等の役割は果たすが、必ずしも労災の1次予防に結び付かない。

災害疾病が生じて以後になされる3次予防策は、コストがかかる割に1次予防への資本投下に結び付きにくい。

予防法を活用した補償・賠償では、被災労働者側にとって、有利にも不利にも適切で公平な処理がなされているとは言えない。

また、学説は、**HSWA** 以前の安衛法は、実質的に損賠リスク対応の基準となってしまうというえ、1969年使用者責任（強制保険）法（**Employer's Liability(Compulsory Insurance) Act 1969**）が使用者に保険を提供したため、予防効果が減殺され、その所期目的（労災予防）が霧消しつつあると指摘していた⁵²。

そこで **HSWA** は、損害填補ではなく予防のための規制と制裁を根本原理とする立法として制定され、法 47 条第 1 項もその一環と位置付けられていた⁵³。

4.4 衛生規定、快適性規定の私法的効果

HSWA 以前の議論状況について、小畑教授は以下のように整理している⁵⁴。

まず、1937 年工場法は、安全規定（**Safety Provision**）、衛生規定（**Health Provision**）、快適性規定（**Welfare Provision**）の 3 分類を採用しており、後 2 者の私法的効果には疑義が挟まれていた。

1961 年工場法時代にも、3 分類は引き継がれたが、それまでに、衛生、快適性規定については、以下のような示唆があった。

衛生規定については、1952 年 **Ebbs** 事件⁵⁵において、**Denning** 判事が職場の換気に関する 37 年工場法第 4 条の私法的効果につき、**HSWA** 第 1 章の履行確保の方法を規定した第 8、9 条の存在を根拠に意見を保留した。

快適性規定については、1957 年 **Reid** 事件⁵⁶において、**Clyde** 卿が、純粋な快適性目的の規定は私訴権を根拠づけないとの解釈が可能と述べた。

HSWA 以後の解釈論も、特に制定法上の義務違反に基づくネグリジェンスの成立要件において、同様の傾向を維持していると察せられる。

4.5 コモンローに基づく損害賠償請求訴訟の経緯

この点につき、小畑教授は以下のように

整理している⁵⁷。

当初、ネグリジェンス法が未発達だった頃は、労災民訴でも、雇用契約上の合理的注意義務 安全な職場を提供する旨の黙示の条件 違反を根拠とする請求を認める例が一般的だったが、著名な **Donoghue v. Stevenson** 事件⁵⁸で、不法行為のネグリジェンスに基づく訴訟を認める判決が下され、以後、損害算定や手続きの容易さ等もあって、ネグリジェンスに基づく訴訟が一般化した⁵⁹。現在も、**HSWA** に関わる民事損害賠償訴訟のほとんどは、ネグリジェンスを根拠に提起されており、最近は、転倒・つまづき、荷揚げ作業、騒音による難聴のような職業病に関する訴訟が多くみられるという⁶⁰。

ネグリジェンスの要件は、注意義務の存在（不慣れな労働者などにはより大きな注意が求められる）、注意義務違反の存在、注意義務違反と損害や負傷の因果関係の 3 点に集約される⁶¹。雇用者は、民事上、被用者の安全衛生につき合理的な配慮を行う一般的な義務を負い、この義務の他者への委任は許されない（**Wilsons and Clyde Coal Ltd v English [1937] UKHL 2**）。しかし、各要件の立証責任は、原則として（：民事証拠法第 11 条に定めるような場合を除き）原告側が負う⁶²。また、雇用者は結果責任を負うわけではなく、あくまで予見可能性の立証が求められる⁶³。

その他にも、ネグリジェンスによる労災民事訴訟には以下のような障害があった。

共同雇用（**common employment**）の法理：同僚労働者の過失による労災について、使用者は責任を負わない。

危険引き受け（**assumption of risk**）の

法理：労働者自身が業務に伴う危険を引き受けたと認められる場合には、仮に使用者に過失が存在しても、その責任は免除される。

寄与過失（**contributory negligence**）の法理：労災の発生に労働者自身の過失が寄与している限り、使用者に過失があってもその責任を問い得ない。

そのため、無過失責任補償法の必要性認識が高まって、1897年労働者災害補償法の制定に至り、民事損害賠償と同法に基づく補償請求の選択が可能となった。ただし、補償対象（災害主義）、適用事業、補償額、支給期間のいずれもかなり限定的で、強制保険による補償の担保もなかった。

その後、5回の法改正を経て、1946年国民保険（業務災害）法（**National Insurance (Industrial Injuries) Act 1946**）の制定に至った。これは、全被用者を適用対象とし、全体の6分の1にわたる国の負担分を除き労使が半分ずつ保険料を拠出し、災害・職業性疾病共に補償対象とする無過失責任補償法であった。民事損害賠償との関係については、1948年法改革（人身損害）法（**Law Reform (Personal Injuries) Act 1948**）により給付調整されることとなった。

また、1969年使用者責任（強制保険）法（**Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act 1969**）は、イギリスで事業を営む使用者に労災民事損害賠償責任を担保する、適格性のある民間保険への加入を強制した。

その後、これらの法制は、1975年社会保障法（**Social Security Act 1975**）に吸収統合され、現在は、社会保障法に基づく

労災補償と民賠制度の併存主義が採られ、労使双方が保険料を拠出し、被災者側は、労災・職業病につきネグリジェンス訴訟が可能な条件になっている。

なお、現在、裁判所がネグリジェンス訴訟を審査する際には、2006年損害賠償法（**the Compensation Act 2006**）が参照されている。同法は、**compensation culture**（過ちには償いが伴うとの意識を基本とする文化）の重要性を認めつつ、クレーム支援事業の不適正な介入による訴訟の濫用などを防ぐことを目的としたもので、賠償の判断に際して被告に一定の配慮義務の履行を求めることが、社会的に望ましい活動（**desirable activity**）を阻害しないか否かを審査できる旨を規定している（同法第1条）。例えば、湾岸戦争後のイラクのインフラ整備支援に当たった労働者の安全管理場面などが該当する⁶⁴。2015年社会貢献活動法（**Social Action, Responsibility and Heroism Act 2015**）も、社会の利益のために行動しようとした者の過失責任の制限を図っている。

4.6 履行請求権について

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁶⁵。

HSWA 第47条は、**HSWA** 本法につきあらゆる民事的請求権も付与していないと規定しているため、損害賠償請求権と共に私法的履行請求も否定されていると解されている。彼国では、**HSWA** 以外の制定法上の義務違反に基づく私法的履行請求権が認められた例もない⁶⁶。

他方、安全衛生規則については、学説上、積極・消極両説があった。うち消極説は、

HSWA で別途予定された労働者参加を阻害する可能性を指摘していた⁶⁷。

しかし、2013年に、同規則の私訴権を原則的に否定する企業及び規制改革法が制定されたため、状況が変化したと思われる。

4.7 労務給付拒絶について

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁶⁸。

1978年 **Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd.**事件⁶⁹では、職場が制定法の規定以下の温度であったため、労働者が帰宅したところ、ストライキであるとして解雇された事案で、制定法以下の労働条件の放置は、使用者による雇用契約上の黙示の条項（労働者が耐えられない行動をとらないこと）に違反するため、当該違反に対応する労働者の行動は契約違反ではない、と判示された。

また、**Wightman v. Grant Die Castings** 事件⁷⁰及び **Smedley v. S.P.Roadways** 事件⁷¹では、個々の労働者は、危険な設備で又は危険な状況下での就労を拒否する権利を持ち、そうした就労拒否に基づく解雇は不公正と判示された。

ただし、雇用審判所は、制定法違反＝労務拒絶権行使の正当化事由としているわけではなかった⁷²。

Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth 事件⁷³も、制定法上の義務違反と労務拒絶権の直接の関係を否定した例の1つである。本件において、1審原告（申立人）は、約2か月間にわたり、摂氏約10度の環境下で作業をした後、職場を離脱したところ、解雇された。2審雇用上訴審判所（**EAT**）

は、雇用者の適切な労働環境を提供すべき義務の懈怠が重大であり、長期間にわたっている以上、基本的な契約違反に当たり、被用者には職場退避が認められ、不当解雇の評価を受ける旨を述べたが、「本件から、使用者に制定法上の義務やコモンロー上の義務の違反があれば必ず基本的な契約違反があったとの原則を導き出すのは誤りである」、とした。

なお、1993年に制定された労働組合改革及び雇用権利法（**Trade Union Reform and Employment Rights Act**）第28条が、「急迫した重大な危険」がある場合の労務拒絶権を明文化し、同法が96年雇用権利法に統合された後は、その第44条第1項（**(d)**）に引き継がれたが、制定法違反は直接の要件とはされてはいない。

4.8 擬制解雇について

この点につき、小畑教授は以下の判例を挙げて、彼国の法事情の説明を試みている⁷⁴。

British Aircraft Corp'n. v. Austin 事件⁷⁵：労働者が上司に安全眼鏡を要求し、数か月経っても音沙汰がなかったので辞職し、当該辞職が擬制解雇に当たるとして救済を申し立てたところ、雇用上訴審判所（**EAT**）は、要約、使用者が安全事項に合理的に対処することは雇用契約上の黙示条項であり、当該使用者は当該契約に違反したと判断した。

いわく、「明らかに些末なものでない限り、雇用者が被用者からの安全に関する申立について調査を怠れば、それ自体で契約違反となり、被用者自身による辞職を擬制解雇と申し立てることができるような

る」、と。

ただし、小畑教授は、擬制解雇は未だ確固たる法原則になっておらず、濫用の危険性も指摘されている、としている⁷⁶。

5 HSWA に基づくリスク管理システム

HSWA の体系書（**Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013**）の **Chapter4** では、**62** 頁を割いて HSWA に基づくリスク管理を中心とした安全衛生管理システムについて解説されている。

以下では、その内容を基礎としつつ、特に法規則・行為準則や判例等に関する独自の調査を加え、本研究プロジェクトの関心事項への対応を試みる。

5.1 基本思想

「安全衛生管理を奏功させるには、組織内の関係者全ての関与が前提となるが、中でもその作為や不作為が全従業員の態度に大きく影響する意思決定者（：組織の責任者）の関与が重要な前提となる。ここでの『関与』は口先だけのものであってはならない。構造的で計画的な取り組みが採用され、実施され、そのために必要となる適切な資源が利用できる条件が求められる。安全衛生は、常に、その担当者のみではなく、全てのレベルの管理者にとっての最優先課題と認識されねばならない。上位の立場にいる者の無関心や無知の態度は、すぐ組織中に拡散してしまう。

安全衛生管理計画の成功は、その問題への構造的取組への注力度合いに比例する。

有効な取り組みのためには、5段階のステップが踏まれるべきであり、各ステップで求められる措置は、通例、直面する課題と選択される解決策に応じて決まる。**HSE** は、実務でも充分参考になる、『**HSG65：効果を上げる安全衛生管理（Successful Health and Safety Management）**』という小冊子を発刊している。新刊は、2013年暮れに発刊される予定である。新たなガイダンスによって立つ原則は、安全衛生は、組織の生産性、競争力、利益と不可分の要素として取り扱われるべきだという点にある⁷⁷」。

ここでは、組織の責任者による真摯かつ具体的な関与、構造的で計画的な取り組み、適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、全ての管理者による安全衛生の重視、直面課題に応じた柔軟な対応、安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点が示されている。

また、5段階のステップについては、概ね以下のように説明されている⁷⁸。

1. 方針づくり

「文書による宣言（**written statement**）」（**HSWA** 第2条第3項）にとどまらず、人的措置と物的措置の両面にわたり、全ての管理者が安全衛生を最優先し、必要な資源が発掘、活用され、組織全体を巻き込むためのものとする必要がある。

2. 組織づくり

安全衛生管理は、全てのライン管理者が行い、全員参加を誘うべきだが、専門性が必要な事柄など特定の課題は特定の部門が担っても良い。いずれにせよ、組

組織の縦横にわたる効果的なコミュニケーション、職務遂行上のコンピテンスの確立がカギになる。

３．計画の立案

リスク調査の実施、適切な教育訓練、職場の問題点の記録と改善、管理手法の導入等を盛り込み、個々の組織の実態に見合った計画とされる必要がある。

４．実施状況の評価

計画により基準を設定することで、その達成度合いを測定し、更なる措置や改善が必要な領域の特定が叶うようになる。背景にある本質的な原因まで特定し、成功事例に倣って改善を図ることが望ましい。

５．実施状況の見直し

事故の調査、４までの作業で蓄積された統計の分析、他社事例の検討、新たな知識の収集などを通じ、対応策を改善する。その際カギになるのは、既に生じた問題への事後的対応より、未然防止の能力である。

化のため、９４年と９７年に修正された。

すなわち、本規則は、基本的には **EC** 指令の国内法化の要請に基づいて策定されたものである。

こうした趣旨を持つ条規は、すべて１９９９年労働安全衛生管理規則に統合され、８９年枠組み指令の予防の一般原則に関する追加規定を反映させたうえで、その年の暮れに施行された。その後、２００３年労働安全衛生及び消防管理（職場）（修正）規則、２００５年労働安全衛生管理及び安全衛生管理（被用者との協議）（修正）規則、２００５年規制改革（防火）命令、２００６年安全衛生管理（修正）規則によって修正を受け、現在に至っている。

こうして、国内法色を濃くし、適応性を増していったともいえよう。

この規則は、**HSWA** が適用される全ての労働に適用されるが、商用船舶には適用されない（第２条第１項）。また、国防大臣は、国の安全保障上の利益のため、第１６ないし第１８条を除く一定の義務から軍隊を免除できるなどの例外がある⁷⁹。

この規則には、行為準則 **L21**（１９９９年労働安全衛生管理規則の施行にかかる行為準則[**Code of Practice L21: Management of Health and Safety at Work Regulations 1999**]）とガイダンス・ノートが付されていたが、上掲の **HSG65** の改訂に伴い廃止された。２０１４年１０月現在、その廃止を告知する **HSE** のウェブ・ページ⁸⁰では、添付資料２にも掲載されている「安全衛生の単純化（**Health and Safety Made Simple**）」のページや、**HSG65** へのリンクが設けられ、紹介されているほか、**HSE** による直接的なアドバイス等の支援が記載

５．２ リスク管理に関する基本規定 ～ １９９９年安全衛生管理規則～

HSWA 下のリスク管理システムに関する基本規定は、１．２．３で概説した１９９９年安全衛生管理規則に設けられている。そこで以下では、その内容を詳述する。

同規則のオリジナル・バージョンは、**EC** 安全衛生枠組み指令（**89/391/EEC**）と非典型労働者指令（**91/383/EEC**）の国内での実施を目的に、１９９２年に公布された。その後、妊娠中の労働者のための指令（**92/85/EEC**）と職場における若年労働者の保護のための指令（**94/33/EC**）の国内法

されている。

5.2.1 第3条関係（リスク管理の原則）

第3条は、リスク調査の原則を定めている。

すなわち、雇用者は、その被用者及び彼と雇用関係にはないが、その事業の影響を受ける者にかかる安全衛生上のリスクにつき調査を実施し、関係法令や2005年規制改革（防火）命令の定める要件や禁止事項を果たすための手段を特定せねばならない（第1項）。

同様の義務は、自営業者にも課せられているが、自営業者の場合、被用者はいない前提なので、自営業者自身とその事業の影響を受ける者にかかるリスクが調査の対象となる（第2項）。

従前のリスク調査の有効性が疑われる理由がある場合や、前提条件に重要な変化があった場合には見直しが求められる（第3項）。

18歳未満の若年者を雇用する際には、特に以下の点に留意して調査を実施する必要がある（第4項、第5項）。

- (a) 若年労働者の未経験、リスク意識の欠如、未熟さ
- (b) 職場や個人ごとの作業場の装備やレイアウト
- (c) 物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格、程度、時間
- (d) 作業器具の形状、範囲、活用及び取り扱い方法
- (e) さまざまな工程や活動の組織
- (f) 若年者に現に実施されているか実施

予定の安全衛生教育の程度

(g) 若年者の保護に関する EC 指令（94/133/EC）附則（*）に記された物質、工程、作業に起因するリスク

* なお、附則 A は、電離放射線、高圧条件下での作業、生物学的物質および一定の化学物質、爆発物に関わる一定の種類の作業、高電圧の電氣的障害、危険性の高い動物、危険性の高いガス、構造上倒壊のリスクのある場所での作業などを取り扱っている。

5人以上の被用者を雇用する雇用者は、調査により発見された重要な事項と、特に危険な状態にあると認められた被用者集団を記録せねばならない（第6項）。

5.2.2 第4条関係（EC指令が示す予防の原則）

第4条は、EC指令が打ち出した予防の原則を定めている。すなわち、雇用者が種々の予防措置や保護措置を講じる際、規則の附則第1条が定める以下の原則（EC枠組み指令第6条第2項を踏襲したもの）を遵守するように求めている。

- (a) リスクを避けること
- (b) 避けられないリスクを評価すること
- (c) リスクには根本から対処すること
- (d) 特に、職場の設計、作業器具の選択、作業方法や生産方法の選択に際して、単調な作業を避け、事前に設定したペースで働き、健康への影響を最小化することなどを視野に、仕事を個人に適応させること

- (e)技術の進歩に合わせること
- (f)危険性のあるものを、無害か危険性の低いものに代えること
- (g)技術、作業組織、労働条件、人間関係、その他労働環境と健康の関係に関する事項をカバーする首尾一貫した、包括的な予防方針を開発すること
- (h)個人的な保護措置よりも集団的な保護措置を優先すること
- (i)被用者に適切な指示を与えること

5.2.3 第5条関係（安全衛生管理の基本的な要素と手順）

第5条は、安全衛生管理の基本的な要素と手順に関する定めを置いている。

すなわち、雇用者は、その活動の性質や事業規模に照らし、効果的な計画、組織、予防的・保護的な措置の監視と見直しにとって適切な条件を整備せねばならない。5名以上の被用者の雇用者は、この条件整備の状況について記録せねばならない。

廃止された **L21**（本規則に関する行為準則）第33項～第38項には、安全衛生管理システムは以下の5つの要素から成る旨が記されていた。

1．計画（第33項）

リスク調査の実施のための体系的なアプローチが採用されれば、ハザードの最小化とリスク低減を目的として、優先づけと目標値の設定がなされ得る。

計画の採用、期限の設定、リスク管理手法の選択、実績評価基準の開発、の順で進められねばならない。

2．組織（化）（第34項）

リスク調査の実施、予防・保護措置の

選択や要件の実施などに被用者やその代表を関与させることが中心となる。その他、効果的なコミュニケーション手段の確立、被用者への安全衛生関連情報の伝達、指示、教育訓練による関係者のコンピテンスの確保も求められる。

3．管理（第35項）

安全衛生に関する責任関係の明確化、責任者がその責務を効果的に全うするための時間と資源の付与、パフォーマンス評価の基準の設定、充分かつ適切な監督体制の設定が求められる。

4．監視（第36～37項）

予防的・保護的な措置の実施、実効性を確保するための定常的査察や検査が行われねばならない。災害の潜在的要因については十分な調査がなされ、改善措置が講じられ、教訓が学び取られねばならない。

5．審査（見直し）（第38項）

適切な措置が適宜実施され、完遂されるように、監視の結果必要性が判明した改善措置に優先順位が付されると共に、実効性確保のため、管理システムのあらゆる面が見直されねばならない。

以上を整理すれば、以下の通り。

- 1) 計画：体系的な設計図の作成
- 2) 組織：関係者の巻き込み
- 3) 管理：監督体制と責任体系の設定
- 4) 監視：**output** と **outcome** の定期的なチェック
- 5) 見直し：1～4の改善

5.2.4 第6条関係（労働衛生監査）

第6条には、雇用者たる者は全て、その

被用者が、リスク調査により特定された安全衛生上のリスクに照らして適切な労働衛生監査（Health Surveillance）の提供を受けられるようにしなければならない旨が規定されている。典型的には、有害業務に従事する労働者を対象とする健康診断とその結果の分析などが想定されていると思われる。

廃止された行為準則 L21 第 4 1 項によれば、リスク調査が実施されさえすれば、特定の安全衛生規則に基づいて労働衛生監査が求められる条件はおのずと明らかになるが、労働衛生監査は、以下の場合にも導入されねばならない。

- (a) 作業関連疾患や健康状態の悪化がみられる場合
- (b) 有効なリスクの検出技術を利用できる場合
- (c) 特定の作業条件下で疾病や健康状態の変化が生じることを合理的にうかがわせる事情がある場合
- (d) 監査によって被用者の保護が促進される可能性がある場合

L21 第 4 5 項には、以下の趣旨の記載もあった。

すなわち、労働衛生監査の目的は、健康リスクがもたらすマイナス効果を早い段階で探知し、それ以上の被害を防止することにある。リスク調査の正確性に加え、管理措置の有効性もチェックされねばならない。衛生監査が適切になされることを前提に、個々人の健康記録が保存されねばならない。その適切さを確保するためにも、衛生監査の手続きは条件依存的に設計、遂行される

必要がある、と。

5.2.5 第 7 条関係（安全衛生アシスタント）

第 7 条は、安全衛生アシスタントに関する定めを置いている。

すなわち、雇用者は、関連法規及び 2005 年規制改革（防火）命令の要件を充たすために必要な措置について、1 名以上適任者を選任し、自身を支援させねばならない（第 1 項）。

この原則は、その者がそうした措置を自らとるうえで十分な教育、経験、知識を有している限り、（他者と協働関係にない）自営業者には適用されない（第 6 項）。また、共同経営者のうちのいずれかが、教育、経験もしくは知識その他法的要件の遵守の確保に求められる措置を実施するための資質を有する者と関係しており、当該経営者はもちろん、他の共同経営者がそうした措置を講じるうえで適切に支援できる場合、当該協働関係にも適用されない。

雇用者が複数の者を選任した場合、十分な協働がなされるよう便宜を図らねばならない（第 2 項）。選任者の数や、その職責を果たすために与えられる時間や手段は、事業規模、被用者がばく露するリスク、事業におけるリスク分配との関係で十分なものでなければならない（第 3 項）。

安全衛生支援のために選任される者は、当該雇用者の被用者である必要はない。ただし、外部のコンサルタントを指名する場合、雇用者は、人の安全衛生に影響を及ぼし得る事業活動について、自身が知る限りの情報を彼に提供せねばならない。また、雇用者は、外部のコンサルタントに対し、

有期労働者（persons working under a fixed-term contract）や派遣労働者（persons employed in an employment）の情報に加え、規則第10条所定の情報へのアクセスを保障せねばならない（第4項）。しかし、仮に雇用者自身の被用者の中に適任者がいれば、外部のコンサルタントに優先して、規則第7条所定の安全衛生アシスタントに選任されるべきである（第8項）。

安全衛生アシスタントとして適格と認められる要件は、雇用者が関連法規の遵守のために求められる措置の実施を適切に支援できるだけの教育訓練、経験や知識、その他の資質を備えていることである（第5項）。

廃止された行為準則 L21 によれば、雇用者は、安全衛生上の措置を支援するために選任された者が委任された職務を実施できるだけの資質を持ち、十分な情報と支援を受けられるようにする責任を負う（第46項）。また、適任者の選任は、規則第5条第2項所定の安全衛生上の条件整備の一環としてなされねばならず、雇用者は、適任者の選任（にかかる条件整備）について安全代表と協議せねばならない（第47項）。

5.2.6 第8条関係（緊急時の対応手続）

第8条は、緊急時の対応手続に関する定めを置いている。

すなわち、雇用者は、事業の執行に際して、作業上重大かつ切迫した人への危険を及ぼす出来事が生じた場合に遵守すべき手続を策定し、実施せねばならない（第1項(a)）。緊急退避手続の実施のため、適任者が選抜されねばならない（第1項(b)）。

その手続では、実施可能性がある限り、職場で重大かつ切迫した危険に晒される全ての者が、当該危険源の性格や対応措置について知られるよう設計されねばならない（第2項(a)）。

また、彼らが作業を停止し、即座に安全な場所に退避し、特に緊急の場合には、救急サービスなどの手当てを受けられるようにされねばならず、職場に危険が残存する限り、関係者の作業の再開が禁止されねばならない（第2項(b)(c)）。

雇用者は、安全衛生上のリスクに基づき立ち入りを制限する必要があるため、自身の管理下に置く場所には、十分な安全衛生上の指示を受けない限り、被用者が立ち入ることのないようにせねばならない（第1項(c)）。

ここでは、緊急時の避難の手続化とセットで、当事者への情報伝達、適任な実施担当者の選任、緊急対応、当事者による職場からの退避、安全条件が確保されるまでの就業停止などが定められている点が注目される。

5.2.7 第9条関係（緊急時における外部機関とのアクセス）

安全衛生管理規則は緊急時の対応を重視しており、第9条も、雇用者を名宛人として、特に応急手当、救急措置や救助作業について、警察や消防・救急機関などの外部機関とのアクセスの確保を規定している。

廃止された行為準則 L21 の本条に関する定め（第53項～第62項）の中心は、規則第8条とも重なる緊急時の対応手続に関する記載だった。

すなわち、雇用者は、重大かつ切迫した

危険が認められる状況が生じた際に全労働者が遵守すべき手続きを策定せねばならない。この手続きでは、リスクの性格、それへの対応方法、有毒ガスの拡散など特別なリスクを想定した補完的手続きや、プラントの停止など特別な職責を持つ被用者に課される追加的な責任、その他精緻な活動を実施するために選抜された適任者の役割、責任と権限のほか、その手続きが、いつ、どのように活用され、被用者らが安全な場所に適時に避難できるか、等が示されねばならない（第53項）。

緊急時の手続きは、規則第5条第2項に基づいて明文化され、同第7条に基づいて安全衛生アシスタントに知らされ、下掲の第10条に基づいて被用者に、同じく第12条に基づいて被用者でない者に知らされねばならない。また、規則第13条に基づいて研修プログラムに組み込まれねばならない。試行作業も実施されねばならない（第54項）。

重大な危険が残存している場合、緊急事態の後、作業が再開されてはならない。緊急事態の終了後、再発防止のため、リスク調査の見直しが検討されねばならない（第55項）、と。

5.2.8 第10条関係（労使間のコミュニケーション）

第10条は、リスク管理に関する労使間のコミュニケーション - 情報伝達 - について定めている。

すなわち、雇用者は、その被用者に対して、以下の事項に関する包括的かつ適切な情報を提供しなければならない。

- (a) 調査により特定された安全衛生上のリスク
- (b) 予防的、保護的な措置
- (c) 重大かつ切迫した危険に対応するための手続き、危険区域及び消火用具
- (d) 避難や消火の担当者
- (e) 同じ職場を共有する別の雇用者から知らされたリスク

児童（：義務教育修了年齢（15歳）以下の者）の採用に際して、雇用者は、その両親に対して以下の事項に関する包括的で適切な情報を提供しなければならない。

- (a) 調査により特定された衛生上のリスク
- (b) 予防的、保護的な措置
- (c) 同じ職場を共有する別の雇用者から知らされた、当該雇用者の事業の遂行に起因する労働安全衛生上のリスク（規則第11条第1項(c)）

しかし、この要件は、私宅での家事労働を含めた一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないように調整された作業には適用されない（規則第2条第2項）。

廃止された行為準則 L21 によれば、提供される情報は、関係する被用者が理解できるようなものでなければならず、したがって、その教育、知識、経験のレベルを考慮したものでなければならない。特に、情報の受け取りに影響するような言語上の困難を伴う者や、同じく身体障害を持つ者（視覚障害者、英語を第一言語としない者など）に特段の配慮がなされねばならない。

有期契約者に対しては、追加的な情報が提供されねばならない（規則第15条）。

5.2.9 第11条関係（複数企業による連携・調整）

第11条は、複数企業が同じ場所で事業を行う場合の連携や調整の必要を説いている。本条は、基本的には対等な共同関係を前提にしており、社外工との下請け関係などは第12条の所掌となる。

すなわち、一時的か永続的かを問わず、複数の雇用者が同じ作業場を共有する場合（：いわゆる混在作業を行う場合等）、各雇用者は、以下の事項を行わねばならない（第1項）。

(a) 法的義務を果たさせる上で必要な限り、他の関係する雇用者と協力すること

(b) 自ら講じている安全衛生措置と法令遵守のために他の雇用者が講じている安全衛生措置を調整するために合理的な措置を講じること

(c) 自身の事業の執行に起因して他の雇用者の被用者に生じる安全衛生上のリスクについて、当該雇用者に伝えるために合理的な措置を講じること

本規定は、自営業者と作業場を共有する雇用者、及び他の自営業者と作業場を共有する自営業者にも適用される（第2項）。

廃止された行為準則 L21 によれば、ある作業場が主たる雇用者（main employer）の管理下にある場合、同じ作業場で業を営む他の雇用者（もしくは自営業者）は、共有するリスクの調査や必要な措置の調整の面

で、主たる雇用者を支援せねばならない。同様に、各職場の統括的立場にある雇用者（controlling employer）は、当該職場単位で安全衛生条件の整備を図らねばならず、その情報が適切に関係者に伝えられねばならない。統括的立場にある雇用者がいない場合、安全衛生条件の共同的な整備について協定され、安全衛生コーディネーターの選任が検討されねばならない（第68項）。

5.2.10 第12条関係（社外工の安全衛生管理）

第12条は、社外工（visiting workers）の安全衛生の確保について定めている。

すなわち、雇用者及び自営業者は、社外工の雇用者が以下の事項について包括的な情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない（第1項）。

(a) 当該事業活動に起因する社外工の安全衛生上のリスク

(b) 社外工に関わる法的要件の遵守を確保するための措置

雇用者は、あらゆる社外工が、当該雇用者の事業活動に起因する安全衛生上のリスクに関わる適切な指示や包括的な情報を受けられるようにせねばならない（第3項）。また、社外工及びその雇用者が、緊急時の避難手続の担当責任者を特定できるように情報を提供されるようにせねばならない（第4項）。

すなわち、雇用者は、自身の管理施設を訪れる社外工の雇用者と社外工の双方に対して義務を負っている。

廃止された行為準則 L21 によれば、適切

にリスク調査が行われれば、雇用者の管理施設を訪れる外部の人々に及ぶリスクも特定できるはずなので、社外工に対して、そうしたリスクやその管理のための措置に関する情報が提供されねばならない（第75項）。その情報は、明文化された“permit-to-work システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”を通じて提供された方が良い場合もある（第77項）。規則第10条に基づき社外工に提供される情報は、同労働者に直接提供されてもよいし、その直接の雇用者を通じて間接的に提供されてもよい（第76項）。

5.2.1.1 第13条関係（安全衛生担当者の資質及び教育訓練）

第13条は、安全衛生業務の受任者に必要な能力や付与すべき教育訓練機会について定めている。

すなわち、雇用者は、被用者に職務を任せるにあたり、その者の安全衛生に関わる能力を考慮せねばならない（第1項）。また、以下の条件で、その被用者が十分な安全衛生教育を受けられる機会を提供せねばならない（第2項）。

(a) 雇い入れ時

(b) 配置転換、新たな職責の負担、新たな器具、技術、作業の仕組みの導入により、新たなリスクやその上昇に曝される場合

教育訓練は、原則として定期的に繰り返されねばならず、新たなリスクやリスクの変化への適応が図られねばならない。また、

勤務時間中に実施されねばならない（第3項）。

廃止された行為準則 L21 によれば、雇用者は、職務上の要求がその人物のキャパシティー（：自他へのリスクをもたさずに職務を遂行できる力）を超えないよう配慮せねばならない。被用者の能力、教育、知識、経験のレベルが考慮されねばならない。管理職者は、関連法制度を知り、安全衛生管理を効果的に行う能力を有していなければならない（第80項）。

安全衛生教育は、通常の労働時間内に行われねばならないが、仮に時間外に実施される必要がある場合、労働時間の延長として取り扱われ、適切に補償されねばならない（第81項）。

教育訓練の必要性が最も高いのは、新規採用時である。基礎的な教育には、一般的な安全衛生課題に併せ、応急手当や避難手続が含まれていなければならない。事情によっては、復習のための機会が設けられねばならない（第83項）。

5.2.1.2 第14条関係（被用者の義務）

第14条は、被用者の義務について、HSWA より詳細に規定している。

すなわち、被用者は、提供された機械、器具、有害物質、輸送機器、生産手段、安全器具を、それまでに受けた安全衛生教育や、雇用者が関係法令に従って発した指示に沿って使用しなければならない（第1項）。

被用者は、自身の雇用者（もしくは安全衛生担当者）に対して、以下の事柄を伝達せねばならない（第2項）。

(a) 必要な教育訓練及び指示を受けた者ならば、安全衛生上重大かつ切迫した危険があると合理的に考えるであろう作業の状況

(b) 必要な教育訓練及び指示を受けた者ならば、安全衛生に関する雇用者の保護措置の欠点だと合理的に考えるであろう問題

働者を雇用したか、派遣労働者を使用する場合、以下の事柄に関する包括的な情報をその人物に提供せねばならない。

(a) その人物が安全に作業を行うために必要となる特別な職業上の資格や技術

(b) その被用者に対して実施されねばならない労働衛生監査

この伝達義務は、職場の状況が被用者自身の安全衛生に影響する場合か、職場での自身の行動に起因して生じる。また、雇用者に伝達されるべき問題は、従前、雇用者や安全衛生担当者に報告されたことのないものでなければならない（第2項）。

廃止された行動準則 L21 によれば、被用者は、HSWA 第7条によって一定の義務を課されているが、本規則は、はるかに具体的に踏み込んでいる。被用者は、それが作業活動から生じるものであれば、自他に重大かつ切迫した危険をもたらし得る作業の状況を雇用者に報告しなければならない。加えて、彼は、たとえ特段の危険性がない場合にも、雇用者による条件整備の問題点について報告し、同人が修正措置を講じられるようにせねばならない（第8.5項）。とはいえ、こうした義務は、雇用者自身が法的義務を遵守する責任を軽減するものではない（第8.6項）。

5.2.1.3 第15条関係（臨時職員の安全衛生管理）

第15条は、臨時職員（temporary workers）の安全衛生管理について定めている。

すなわち、仮に、雇用者が有期契約で労働者を雇用したか、派遣労働者を使用する場合、以下の事柄に関する包括的な情報をその人物に提供せねばならない。

この情報は、当該被用者がその義務の履行に着手する前に提供されねばならない（第1項、第2項）。

雇用者（派遣先）が派遣労働者を使用して業務を遂行しようとする場合、その人物に以下の事項に関する包括的な情報を提供せねばならない。

(a) 指示された作業を安全に実施するために必要となる特別な職業上の資格や技術

(b) 彼らが遂行する職務上の特定の要素が彼らの安全衛生に影響する可能性がある場合には、その要素

派遣業者（the person carrying on the employment agency）は、そうした情報を被用者に伝達せねばならない（第3項）。

廃止された行為準則 L21 によれば、派遣先も派遣元も、そうした情報を被用者に伝達する義務を負う（第9.1項）。

5.2.1.4 第16条関係（産前産後の女性労働者や子の安全衛生管理）

第16条は、産前産後の女性労働者やその子に対する安全衛生上のリスク管理について定めている。

すなわち、事業場内の労働者に出産期の女性が含まれており、彼女らの従事する作業に、「妊婦または産後もしくは授乳期の労働者の労働安全衛生の改善措置に関する EC 指令（92/185/EEC）（Council Directive 92/185/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breast-feeding）」附則、に記載されたものを含め、労働の過程や条件、物理的・生物学的・化学的要素に起因する、妊産婦やその子への安全衛生上のリスクが潜在し得る場合、規則第 3 条第 1 項により求められる調査の対象にそうしたリスクが含まれねばならない（第 1 項）。

指令附則 1 には、雇用者がその点（産前産後の女性労働者やその子に対する安全衛生上のリスク）に留意して調査を実施し、講ずべき対策を決定すべき物質や、作業上の手続きや条件が、例示列举されている。これには、胎児の障害を招いたり、胎盤の子宮内膜への付着を阻害する可能性のある物理的要素、特に衝撃、振動、重量物の取扱いに伴うリスク、騒音、電離放射線、寒暖の差、動きや姿勢、出張や心身の疲労が含まれる。また、一定の生物学的要素や化学物質も、母体やその胎児の健康を危うくすると認められていることから、特定される必要がある。一定の生産工程や地下での炭鉱作業も特定されねばならない。

指令附則 には、妊娠中の女性のばく露が回避されるべき要素や労働条件が例示列举されているほか、授乳期の女性のばく露が回避されるべき要素のリストも列举され

ている。

上記のリスク調査は、女性労働者の妊娠時に限って実施されれば済むわけではない。規則の定めでは、雇用者が出産年齢の女性を雇用した場合には、たとえ妊娠前でも実施されねばならない（第 1 項(a)）。調査は、当該女性労働者の健康に加え、同人が妊娠した場合のその子の健康にとってリスクとなり得るかを確認できるように設計されねばならない。この点は、Day v. T Pickles Farms 社事件（[1999] IRLR 217 (EAT)）で明らかにされており、その概要は以下の通り⁸¹。

【事実の概要】

Day 夫人（X：原告（申立人）、控訴人）は、96 年 1 月に Pickles Farms 社（Y：被告（被申立人）、被控訴人）のサンドウィッチ店のカウンター助手として働き始めて間もなく妊娠した。彼女は、既に 2 人の子供を出産していたが、同社への就職直前に 3 人目を流産し、就職後、再び妊娠した。店内では鶏肉が 1 日に 2 回、加熱調理されたり燻製処理されたりしており、直前の流産の経緯から体調に敏感になっている中で、その臭気からつわりが酷くなったため、その時点で上司に妊娠の事実を告げた。かかりつけ医から現在の仕事には不応との診断を受け、Y に提出したうえ 96 年 11 月から休業を開始し、出産したが、結局復職を断念した。この間、定期的に電話で上司とやりとりしたり、かかりつけ医の診断書を Y に提出していたが、復職希望を伝えたことはなかった。

また、彼女は 97 年 4 月 19 日まで雇

用者負担で法定疾病休暇（Statutory Sick Pay: SSP）を取得していたが、Yは、行政の担当官にも確認したうえ、（おそらく既に雇用関係が終了したとみなし、）同日をもってそれによる補償の支給を打ち切った。すると、その雇用関係が未だ継続していることを示唆する表現で、補償の支給を求める文書を雇用者宛に送付した。その後、雇用審判所に対し、Yは適切かつ十分なリスク調査を怠ったと主張し、擬制解雇、性差別、法定疾病休暇の3点にかかる訴訟を提起した。

1 審雇用審判所では、Yが92年安全衛生管理規則に基づくリスク調査を怠ったことが契約違反であり、性差別に当たるかが主な争点となったが、擬制解雇以下の3点全てにつき、X側の請求が棄却された。

【判旨～原判決一部破棄差戻し・X請求一部認容～】

2 審雇用上訴審判所は、本件が擬制解雇に当たらない点、YにXが求める法定疾病休暇の支払義務が認められない点で原審を支持したが、本件には安全衛生管理規則の違反があるか、それが性差別禁止法違反にも当たるかが疑問として、原審に差し戻した。

いわく、92年の管理規則第13条には、(a)事業場内の労務従事者に出産期の女性が含まれており、(b)彼女らの従事する作業に妊産婦やその子への安全衛生上のリスクが潜在し得る場合、そうしたリスクにつき、適切かつ十分な調査が実施されねばならない旨の定めがある。規定にある事業場（undertaking）がどの範囲

を示すか定かではないし、文言上は女性が複数形になっているが、解釈論上、一人でも出産年齢の女性がいれば、（Day夫人の場合、96年1月の就労開始時点から）産前産後の母体やその子へのリスクに焦点を当てた調査の実施義務が生じることになる。にもかかわらず、本件においてYはかかるリスク調査を実施しておらず、仮に実施されていれば、換気システムが設置され、Day夫人が仕事を続けられる程度には臭気を低減できただろう。問題は、こうした条件下で、夫人に被害をもたらしたリスク要因の調査を実施しなかったことが性差別禁止法第6条の適用を受けるかである。

Day夫人は、92年の管理規則が民事責任を課していなかったため、雇用者の同規則違反が直ちに賠償請求の根拠にならないという困難に直面した。仮に被用者が個人的な傷害を被れば、調査実施の懈怠は個人的な賠償請求訴訟に関連づけられようし、彼女が解雇されれば、雇用権利法や性差別禁止法上の救済を受けられる。しかし、リスク調査の懈怠のみに起因する損害を被った被用者にとって適当な救済は見当たらない。……。

性差別禁止法との関係でより困難な課題は、Yがリスク調査を怠った理由が、彼女の妊娠自体にあったと言えるかにある。おそらく論点は、仮にXが男性被用者だったら、雇用者はリスク調査を実施したかに絞られよう。たしかに、今のところ出産年齢にある女性全てにリスク調査を実施する義務があるとの一般認識はなく、むしろそうすることで差別的取扱いの裏付けになってしまう可能性もある

が、雇用者がその対象を問わず全くリスク調査を実施しなかった本件のような場合の判断は難しい。

残る課題は、92年の管理規則を補完した「妊娠中の労働者のための指令（92/85/EEC）」との関係である。同指令第4条は、雇用者に妊婦対象のリスク調査を義務付け、第12条は、労働者が司法でその権利を主張できるような手続きの導入を加盟国に求めている。

たとえ Day 夫人が勝訴する場合にも、本件のような場合に、性差別禁止法上の規定を根拠に、女性であることを理由に相対的に不利益な取り扱いを受けたとして救済を訴求することが、指令第12条の趣旨に沿うか否かを見極めねばならない。

．．．．．もともと、当審判所は、原審が管理規則第13条C(1)（雇用者は、被用者の妊娠、出産予定、授乳中の事実を文書で通知されない限り、就業上の配慮は不要とする規定）に基づく文書での通知にかかる立証責任は Day 夫人側にあるとした判断は破棄し、むしろ原審が重視せず、立証責任論より広い課題に注目したい。すなわち、同規則第13条A(2)や(3)の遵守を見極めるため、現に同条に基づく通知がなされていたかをみるべきであり、仮に不遵守があれば、Day 夫人に、性差別禁止法上の規定の射程内にある不利益をもたらしたか否かをみるべきである、と。

たしかに、女性が妊娠できなくなる年齢が不明という問題は残されているし、不妊手術を受けた女性の場合、妊産婦としての

リスクはないため、現行規則第16条に基づく調査を実施する必要はないと解されている⁸²。また、規則第18条は、92年規則第13条C(1)を受け、雇用者は、被用者から妊娠していること、6か月以内に出産予定であること、授乳中であることを文書で通知されない限り、こうした措置を講じる必要がないことを明言している。

しかし、規則第3条に基づく調査は、通常通りに実施される必要がある（規則第16条第1項後段から明らか）。また、規則第16条第2項～第4項及び第17条（認定医等が妊産婦の夜間就労に制約を課した場合、雇用者はそれに従うべき旨の規定）により、雇用者が、女性労働者の労働条件や労働時間を変更したり、特に深夜労働など、一定条件下での労働を制限する措置は求められる。

なお、HSE は、妊産婦の安全衛生管理に関する助言を WEB ページでも行っている（www.hse.gov.uk/mothers/index.htm）。

5.2.15 第19条関係（若年労働者の安全衛生管理）

第19条は、若年労働者の安全衛生管理について定めている。

すなわち、雇用者は、雇用する若年者が、経験不足、顕在もしくは潜在するリスクの認識不足、又は未熟さから生じる安全衛生上のリスクから保護されるよう条件整備を図らねばならない（第1項）。

雇用者は、以下のような作業に若年者を就けてはならない（第2項）。

- (a) その心身の許容能力を超えるもの
- (b) 有害性もしくは発がん性がある、遺伝子に損傷を与える、胎児に害がある、または人体に慢性的影響を与えるような要素に曝されるようなもの
- (c) 放射線に曝されるようなもの
- (d) 安全面への注意の不足又は経験もしくは教育の不足により、若年者が認識もしくは回避することが困難と合理的に推定される災害リスクを含むもの
- (e) (i) 極端な寒暖、(ii) 騒音、(iii) 振動から生じる健康リスクが潜在するもの

しかし、次の条件下では、上記の制限のゆえに若年者（児童）の雇用が妨げられてはならない（第3項）。

- (a) 当該就業が教育訓練上必要となる場合
- (b) 若年者が適任者の監督を受けられる場合
- (c) リスクが現実に可能な最低レベルまで削減される場合

なお、規則第19条は、私宅での家事労働を含めた一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないよう調整された作業には適用されない（第2条第2項）。

5.3 リスク管理義務違反の判断基準

【刑事責任】

（1）本論

リスク調査の不十分さを刑事告発の根拠

とする場合、検察官は、その調査が不十分だった点を特定せねばならず、単に災害が発生したという事実に依拠することはできない⁸³。

このことを示す好例として、以下の **Heeremac VOF v. Munro** 事件⁸⁴が挙げられる。

【事実の概要】

Y（**Heeremac VOF** 社）はオランダの企業で、**Firth of Forth**（スコットランドの東海岸とフォース川河口の入り江）の停泊地にある2漕の船を結ぶ係船索を、うち1漕を放すため切断するに際して、適切かつ十分な調査を怠ったとして告発された。

Y は、別の会社の被用者であった **X**（**Isup** 氏）に対し、ピンと張られた状態のロープを切断するよう命じ、彼が現にそうしたところ、ロープに打ち付けられ、左足に、後に切断手術を受けることとなる大けがを負った。

Y は、合理的に実行可能な限り、自身の被用者ではないが、その事業運営に関わる者に安全衛生上のリスクが及ばないよう事業運営しなかったとして、**HSWA** 第3条第1項違反に基づき告発された。特定された過失は、潜在するリスク調査を適切かつ充分に実行すること、船を切り離す際に安全なシステムを設定しなかったことにあった。

Y は、スコットランドの執行官裁判所に異議を申し立て、本告発では、どのような観点でリスク調査が不十分だったかが特定されていないと主張した。執行官は、本件告発は充分に具体的であり、**Y**

は裁判にかけられるべきと決定した。そこで Y は、スコットランド刑事上級裁判所に控訴した。

【判旨】

検察官は、本件はリスク調査が不十分だったために災害が生じたという事実認識に基づいて主張を展開した。しかし、上級裁判所はこの主張を認めなかった。

いわく、特に **Carmichael v Marks & Spencer plc** のような同類のケースでは、リスク調査が不十分と申し立てられた理由について企業が告知を受ける権利を持つと判示されている、と。

Marks & Spencer 事件は、92年労働安全衛生管理規則のもとでリスク調査が不十分と主張されたケースだったが、上級裁判所は、**HSWA** に基づく告発でも、リスク調査の不十分さについて、その不十分さの詳細を示す要件は同様にあるとした。

当該事件では、本件と同様に、災害発生後、告発がなされる前の時点で、詳細な調査が行われたはずで、それがなされていれば、そこから具体的な告発を行ううえで十分な情報が検察官に提供されただろう、と。

こうした論拠から、上級裁判所は Y の控訴を認めた。検察官は、Y が安全な作業システムの確保を怠ったとの根拠のみで告発を維持する選択肢を検討したが断念し、Y への告発は取り下げられた。

このケースからは、リスク調査義務違反の認定のポイントの1つは、事後的な災害調査にあることがうかがわれる。また、特

に刑事罰となれば、違反の悪質性や効果の主張立証の観点から何らの被害もなく科刑することは困難なことから、同義務違反については、事後送検が中心とならざるを得ない（このことは、別添資料1・質問12への **HSE** の回答からもうかがえる）。

（2）補論

なお、安全衛生管理規則第21条によれば、**HSWA** 関連法規の違反による刑事手続きでは、雇用者が、当該違反が自身の被用者や規則第7条に基づき安全衛生アシスタントとして選任した者の作為や不作為によるものと主張しても抗弁にはならない。

この規則は、以下の **R v. Nelson Group Services (Maintenance) Ltd.** 事件（[1999] **IRLR 646**）⁸⁵ で示された「逃げ道」を効果的に塞いだと解されている⁸⁶。

【事実の概要】

A 社（**Nelson Group Service** 社）は、ガス器具の設置、保全等を営んでいた。同社が雇用する技術者の一人が、ある家のガス・ストーブの取り外し作業の途中、ガス・フィッティング（建物のガス本管からガス栓までガスを送る部品）を、その家の住人にとって危険のある状態で放置したため、災害が発生した。その技術者は A 社から適切な教育訓練を受けており、安全に作業を行う資質は備えていたが、A 社は、**HSWA** 第3条第1項（「雇用者たる者は全て、合理的に実行可能な限り、自身と雇用関係にはないが、彼が運営する事業に関わる者が、その事業の故に安全衛生上のリスクにばく露することのないよう事業運営を行う義務を負

う」旨の規定）に基づき起訴された。

1 審刑事法院（**Crown Court**）は、同法条に基づく義務の不履行により、**A** 社を有罪と判断したため、同社が控訴した。1 審は、陪審員に対し、仮に件の技術者が住人にとって危険のある状態にガス・フィッティングを放置していれば、法第 3 条所定の「合理的に実行可能な限り」の抗弁は成り立たない旨示唆していた。

【判旨】

原審が陪審員に行った示唆は誤りである。先例において控訴院の **Roch** 判事は、作業を担当する被用者がネグリジェンスを犯したこと自体をもって、法第 3 条第 1 項に基づき、雇用者が「合理的に実行可能」な措置は尽くしたとの抗弁が封殺されるわけではない、と述べている。

たしかに実際にそのようなケースは稀だろうが、控訴院は、作業を担当する 1 被用者が会社の代行として行った単独のネグリジェンスが、そのみをもって合理的に可能な措置は尽くしたとする雇用者の抗弁を封殺するわけではないと明言している。

「実際の作業を担当する 1 被用者による単独のネグリジェンスであっても雇用者が刑事責任を科されるべきとの考えは、必ずしも公益に繋がらない。そうした場合、その人物自身が法規則に基づき刑事制裁を科される。また、公益を保護する観点では、雇用者に、当該被用者が適切な技能を有しているか、作業遂行上の安全なシステムを提供されたか、

充分な監督を受けていたか、安全な生産設備や器具を提供されたか、を見極

めるため、合理的に実行可能な措置を尽くしたことの立証を求めれば充分であろう。

ガイダンス・ノートによれば、実際の運用上、法の執行機関は、強制措置の適正さを判断に際して個々の事案の事情を考慮する。よって、仮に雇用者が関係者の資質を見極めるために合理的な手続きを尽くしていれば、考慮される。そうした事情は、刑事訴追（**prosecution**）の際、減刑事情として考慮され得るが、刑事責任自体には影響しない。

【民事責任】

（１）本論

リスク調査を怠ったことで、本来特定できたはずの災害の潜在要因を特定できなかった場合、民事損害賠償請求訴訟におけるネグリジェンスの裏付けとなり得る。

このことを示した好例として、以下の **Godfrey v. Bernard Matthews plc 21 June 1999 County Court** が挙げられる⁸⁷。

【事実の概要】

Godfrey 氏（原告）は、1993年に **Bernard Matthews** 公開有限会社（被告）の家禽（食用の鶏類）処理工場で勤務を開始し、家禽用トレイの洗浄作業に従事していた。具体的には、家禽を載せたプラスチックのトレイがスーパーマーケットから返却されたところで、家禽の肉の残りや血液、密着したラベルを除去するなどの作業であり、左手でトレイを立てて安定させ、右手にナイフやタワシを持って作業に当たるものであった。手許作

業の後、トレイは殺菌機に投入される仕組みで、1回8時間のシフト（うち3回の休憩）で800～1000のトレイを洗浄しており、配置転換はなかった。

職務に就いて数週間後、原告は、左手の平と指に痛みなどが生じた。休暇をとると痛みが収まったが、仕事に戻ると痛み、腫れ、変色などが生じた。

93年10月に、犬に腕を噛まれたためにかかりつけ医に受診したところ、腱炎（実際には腱滑膜炎だった）により要休業と診断され、その後、血液循環に影響し、筋肉や神経の損傷から強い痛みや重い障害をもたらす反射性交感神経性ジストロフィー（**RSD**）を発症した。そこで原告は、同発症は、業務上発症した腱滑膜炎の2次疾患だと主張したところ、被告は、彼の健康問題は作業とは無関係であり、仮に関係する場合にも予見が不可能だったと反論した。

【判旨～原告請求認容～】

Norwich 県裁判所（単独審：**Langan** 判事）は、原告の傷害は業務上生じたものとして、その傷害につき **45,000** ポンド、過去及び将来の逸失利益につき **172,272** ポンドの支払いを被告に命じた。すなわち、彼が負った最初の傷害が作業に関連するものであったことは周知のところであったし、彼の症状は就業開始後に生じたとし、他のシフトで就業し、配置転換がなされていた労働者で同様の被害に遭遇した者はおらず、被告側が提出した人間工学的証拠に照らすと、仮にリスク調査がされていれば、少なくとも配転は行われていたはずであり、本件被災の予見可能性はあったといえる、と（＊

下線部は報告者が添付した）。

実のところ、この事件の審理に当たった **Langan** 判事は、証拠の採用と評価については原告に不利な判断をしていた。確かに、原告が負った最初の傷害については、当時のかかりつけ医の診断を証拠力ありと評価し、傷害を負ったこと自体は認めたが、その業務上外については、両当事者の提出した医学的証拠は証拠力不十分とし、同じく人間工学的証拠、それも、原告が不必要な動作や作業を行っていた（ことさらに強く繰り返す動作や、不要なラベルの接着剤の除去を行っていたなど）旨を指摘する被告側の証拠を採用していた。にもかかわらず、リスク調査の懈怠を主な根拠として被告の過失責任を認めた点に本判決の特徴の1つがある。

（２）補論

1999年安全衛生管理規則第22条は、第1項で、同規則上の要件が私訴権の根拠とされないことを一般的に規定し、第2項で、第16条が定める妊産婦への安全衛生管理上の配慮や、第19条が定める若年者への安全衛生管理上の配慮について雇用者に課される義務を第1項の例外とする旨を規定していた。

その後、2006年安全衛生管理（修正）規則により第22条は修正され、第1項は、管理規則上の要件が「第三者の保護に適用される場合に限り（**insofar as that duty applies for the protection of third party**）」、同規則上の要件が私訴権の根拠とされない旨を定め、第2項は、規則第14条が定める被用者の義務（職場の重大な危険状況等

に関する雇用者への伝達義務）は、第三者の保護に適用される場合に限り、私訴権の根拠とならない旨を定め、第3項は、本条にいう「第三者」とは、雇用者及びその被雇用者以外で、当該雇用者の運営する事業の影響を受ける者を意味する旨を定めることとなった。

これを解釈して、雇用関係にある被雇用者であれば、同規則を根拠として、その雇用者を相手方として、制定法上の義務違反に基づく民事訴訟を提起できるとする見解もあった⁸⁸。

しかし、2013年企業及び規制改革法の施行により、**HSWA** 第47条が修正され、安全衛生規則に基づく私訴権は原則として排除された（同法第69条）。よって、現在、安全衛生規則違反に基づく損害賠償請求は、不法行為法によるべきこととなっている。

5.4 リスク管理の実施責任者～役員・役員会～

HSWA の解説書中、リスク管理に関する章には、「**役員**の責任（**Directors' responsibilities**）」との項目が設けられ、以下のように記載されている。

安全衛生は、いまや、営業、財務などの企業活動と共に役員会の議題となる重要なテーマである。取り組みの端緒は、以前のガイダンス（「安全衛生に関する役員の責任（**Directors responsibilities for health and safety**）」）に代えて **HSC** と経営者協会（**the Institute of Directors**）が共同で発行した「労働安全衛生の推進；役員及び役員会のためのリーダーシ

ップ行動論（**Leading Health and Safety at Work ; leadership action for Directors and Board Members**）」と題するガイダンスとなるだろう。

資料には、以下の3つの要点が示されている。積極的なリーダーシップの必要性、労働者の関与、調査と評価。安全衛生方針は、組織の文化にとって不可欠な要素である。役員会のメンバーは、組織内を通じて安全衛生に関する義務とそれがもたらす利益について、適切に情報交換される条件づくりをリードせねばならない。重役（**executive director**）であれば、安全衛生上の問題を回避するための方針を起案し、仮に困難や新たなリスクが生じた場合、迅速に対応できるようにせねばならない。役員会のメンバーは、組織が直面している重大なリスクを認識していなければならず、安全衛生方針には、組織全体での方針の推進にかかる役員会自身及び個々の役員の役割が示されねばならない。

計画（**planning**）運用（**delivering**）監視（**monitoring**）見直し（**reviewing**）に基づき、4点の戦略が求められる。安全衛生は、最高経営責任者（**CEO**）が目に見える形でリーダーシップを示し、定期的に役員会の議題とされねばならない。安全衛生を担当する役員の存在は、その課題が重視されており、その戦略的重要性が理解されていることを明確に示すシグナルといえよう。役員会は、達成すべき個別課題の明確化に繋がるような目標を設定し、それを受けて非常勤役員が監査人として活動する。役員会のメンバーは、安全衛生の条件整備に充分な

投資がなされ、安全衛生問題に関する適切なアドバイスを受けられる条件を確保せねばならない。安全衛生は、上級管理職の選任の際にも考慮すべき要素である。

役員会は、リスク調査の実施、及び被用者とその代表が彼らに影響するような組織の意思決定に関与する条件を確保せねばならない。また、新たな工程や労働慣行、要員の導入が安全衛生に与える影響を検討せねばならず、必要に応じて、十分な資源や安全上のアドバイスを提供すべきである。

役員会は、安全衛生上の問題について、疾病休暇や上級管理職による人事考課を含めた情報について報告を受けつつ定期的に監視せねばならない。最後に、役員会は、リスク管理や安全衛生体制の効率的な実施を確認するため、毎年組織の安全衛生パフォーマンスの評価を行い、欠点や不備があれば、正さねばならない。

日本では、安衛法第122条に両罰規定が設けられ、違反行為者と事業者の双方が処罰され得る旨規定されているほか、近年、労災事案を含めた労働事案でも会社法第429条による取締役個人の民事責任が認められるようになって来ている⁸⁹。

他方、イギリスでも、**HSWA** に両罰規定（法人が安全衛生に関する法規則違反を犯し、その違反が役員、管理者、秘書、もしくはそれに相当する幹部の承諾もしくは黙認の下で行われた場合、または彼らの怠慢に起因する場合、その企業と同様に訴追を受け、または処罰される旨の規定（**HSWA** 第37条））や、2007年法人故殺罪法

に、企業の重要な決定権を持つ上級管理者（**senior management**）にも法人故殺罪の適用が可能な旨の規定が設けられている。

しかし、日本の会社法第429条のような取締役個人の民事特別責任に関する規定はなく、一般的なネグリジェンス訴訟の被告とされることはあるが、支払い能力の問題からも件数は少ないとされる⁹⁰。

5.5 リスク管理の推進者

2.4.1で述べた通り、イギリスにおいて、安全代表と安全委員会は**HSWA** 履行の推進者として重要な役割を果たしているが、**HSWA** に基づくリスク管理の推進者としても同様に言える。

もとより、**HSWA** 自体がリスク管理を法構造の基軸としていた経緯から当然とも言えるが、リスク管理ではその役割が生命線ともいえるため、以下で改めて詳述する。

5.5.1 安全代表（Safety representatives）

現地での労使団体や専門家等へのインタビューで示された安全代表（及び彼らがリードすることが多い安全委員会制度）に関する認識は以下の通り。

【Hugh Robertson 氏,TUC:別添資料6】

・よく機能しており、その主な理由は、彼らが使用者から独立していることにあり。**HSWA** の下で、安全代表は使用者により承認された労働組合が選任することになっており、安全代表の良好な機能は、労働組合が安全衛生に果たす役割の大きさを物語る結果となっている。

現に、労組のある事業場では、重大災

害が５割少ないとのデータがある（労組の組織率は、公共部門や製造業で高い傾向にある）。

【Katy Pell 氏,CBI：別添資料 7】

・この制度に限らず、**HSWA** 下のシステムについては、全体に好意的に評価している。

【Steve Purser 氏,TESCO 社：別添資料 8】

・安全代表は労組により選任されるため、業種による労働組合の組織率の違いなどに有無や活動内容が左右される。当社の場合、労組により正式に選任された安全代表は全店の約 3 割しか存在しないが、「仲間の集い（colleague forums）」という名の会議体が安全委員会の機能も果たしており、安全代表のいない店舗では、この会議の代表が、個々の店舗の店長クラスの管理者と共に安全委員会をリードしている。

【Keith Prince 氏,Build UK：別添資料 9】

・建設業の職場では、安全代表や安全委員会を通じた労使間協議は、安全衛生の実効性をあげるうえで非常に重要であり、労使間協議がなされ、安全衛生に関する措置の決定に労働者が参加する職場は、そうでない職場より安全衛生水準が高い傾向にある。

・安全衛生に関する労使間協議には、労働者への情報提供と、彼らへの意見聴取とその反映の要素があり、その職場に応じた実践的な方法でのリスク管理の助

けとなる。協議への参加を通じ、労働者自身の安全衛生意識の啓発にもなる。

このように、彼国の安全代表制度（及び安全委員会制度）は、業種により有無や活動内容などに違いがあるものの、関係者から概ね肯定的な評価を受けており、仮に労組がないこと等から安全代表が存在しない職場でも、それと同様の労使間協議の機能が労使双方によって重視されていることがうかがわれる。

5.5.1.1 基本的な関係規定

HSWA による安全代表の制度化は、イギリスでも画期的な出来事だった⁹¹。

HSWA 第 2 条第 4 項は、所管大臣が規則により安全代表の選任について規定できる旨を定めている。同条によれば、安全代表は、承認された労働組合により選任されねばならず、雇用者との協議に際して母体となる全被用者を代表したり、その他所定の役割を果たすことになる。

また、第 2 条第 6 項は、雇用者は、本人とその被用者が労働安全衛生のための措置を実施したり、その効果を審査する際、効果的に協働できるような条件の整備とその後の管理を果たすため、安全代表と協議する義務を負う旨を定めている。

関連する主な規則として、1977 年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)（以下、77 年安全代表等規則ともいう）、主な行為準則として、安全代表の教育訓練のための休暇に関する行為準則（the Code of Practice on time off for the training

of safety representatives）があり、いずれも2008年に初版が発行され、2014年に改訂されたばかりのL146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）に収められている。

5.5.1.2 選任関係

5.5.1.2.1 選任母体

安全代表は、雇用者から団体交渉相手として承認された（recognised）、自主的な（independent）、労働組合によってのみ選任され得る。

以下、この2要件について述べる。

そもそも労働組合になるには、92年労働組合及び労使関係（調停）法（the Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992）に基づいて承認担当官が管理する労働組合リストに登録される必要がある。そのためには、同法第6条に基づく「自主性の承認（Certificate of Independence）」（財政的支援その他の方法を通じて雇用者の支配管理を受けていないことの証明により発行される）を受ける（：が公的に認められる）必要がある。

次に、を充たすためには、雇用者が、92年法第244条所定の（1つ又は複数の）事柄について交渉する目的をもって、ある労働組合を承認する必要がある。「承認」について書面による合意などの要式は必要なく、個々のケースの事情（事実関係）によって判断される（National Union of Tailors and Garment Workers v. Charles Ingram & Co Ltd [1977] IRLR 4）。

特に 要件について述べた判例として、

Cleveland County Council v. Springett 事件（Cleveland County Council v. Springett [1985] IRLR131 (EAT)）が挙げられる。

このケースでは、所属組合が雇用者から正式に承認されていなかったものの、当該組合自身、以前被用者の立場を代表して雇用者と取引した実績があったほか、その上部団体が組合員の給与について雇用者に勧告する立場にあるという条件下で、当該組合の代表者が安全代表と認められるかが問われた。

すなわち、申立人らは、ポリテクニク（総合技術専門学校）の教職員であり、組合の代表であり、かつポリテクニク教職員協会の会員であった。当該組合は、ポリテクニクを運営する地方自治体から団体交渉相手として正式に承認されてはいなかったが、以前被用者の立場を代表して雇用者と取引した実績があったほか、教職員の給与について勧告を行う全国教職員協会の傘下にあった。こうした条件下、申立人らは、安全代表に認められる有給休暇（time off with pay）を取得しようとしたが拒否されたとして、雇用審判所に訴訟を提起した。

判決は、この場合、その組合に雇用者による承認は認められず、前掲の雇用者との取引実績によって、団体交渉のための承認が認められるわけでもない、とした。

なお、一般に、雇用者が、母体となる組合を承認していないとの理由で安全代表との協議を拒否した場合、先ずはHSEがACAS（Advisory Conciliation and Arbitration Service：助言・あっせん・仲裁委員会）⁹²にアドバイスを提供するよう求めることと

なる可能性が高い⁹³。

また、1992年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法附則A1には、関連する労働者の過半数が希望すれば、その労働組合が承認されねばならない旨が規定されている。

安全代表の選任権を労働組合に限定する制度には、批判もあった。その筆頭は、労使間の利害の対立構図を固定化してしまうというものである。安全は、雇用者、管理者、被用者、労組幹部などの属性を問わず、全当事者の関心事でなければならず、安全代表を労使間紛争と対照するのは誤りだとする⁹⁴。とはいえ、安全代表の機能や権限については、現在の団体交渉メカニズムの枠内で解決可能と解されて来た⁹⁵。

5.5.1.2.2 被選任要件及び適任者

安全代表は、労組によって選任されるが、組合員である必要はない。唯一の要件は、合理的に実行可能な限り、その者が2年間その雇用者に雇用されていたか、少なくとも2年間の同様条件での勤務経験を持っていたことである（77年安全代表等規則第2条）。

なお、規則第8条には、仮に安全代表が英国俳優勤務条件公正化協会（British Actor's Equity Association）かミュージシャン労働組合（Musician's Union）のいずれかに選任された場合、規制対象となる雇用者の被用者である必要はないと定められている。これは、彼らは劇場などで芸能を披露するパフォーマーであって、雇用者との指揮命令関係下ではなく、一般的に各地を巡業する場合が多いことによる⁹⁶。

他方、安全代表としての適任者については議論がある。

労働組合の中には、職務に習熟し、管理職に無用に屈せず、議論の手続きを適切にハンドリングできるという理由から、組合の職場代表（shop steward：労組幹部でありながら、同僚労働者の利益を代表し、擁護する立場にある労働者）を安全代表に選任するところがあるが、職場代表は、再任のために選挙の洗礼を受けねばならないし、職場代表としての役割と安全代表としての役割が相反する可能性がある。

たとえば、安全規定に違反した被用者に懲戒手続きがとられる場合、職場の構成員の代表としての立場に基づく行動と、安全ルールを尊重すべき信念の狭間に立たされる。こうした葛藤を防ぐため、労働組合の中には、職場代表以外の組合員を安全代表に就かせるところもある。結果的に、より多くの組合員に組合活動に関わらせる等のメリットを生んだが、全ての状況に当てはまる単純なモデルはなく、実際の状況に応じた柔軟な判断が必要と解されている⁹⁷。

5.5.1.2.3 選任数

規則、行為準則共に、労組に選任されるべき安全代表の数を特定しておらず、特に複数の労組が併存する場合、一定の困難が生じ得る。前掲のL146（労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）：1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)）に付随するガイダンス・ノート）によれば、適切な判断基準が依拠すべき事項は、以下の通り（第

26項）。

- (a) 職場にいる被用者の総数
- (b) 職種の多様性
- (c) 職場の規模及び職場の設置条件の多様性
- (d) 交替制システムの運用
- (e) 作業活動のタイプ並びに内在する危険の程度及び性質

5.5.1.2.4 離任義務が発生する条件

77年安全代表等規則第3条第3項によれば、安全代表に選任された者は、以下の場合には、その職を離れねばならない。

- (a) 彼を選任した労働組合が、雇用者に対して当該選任を解除した旨を書面で通知した場合
- (b) 当該職場での雇用が終了した場合。ただし、仮に彼が複数の職場の被用者を代表する旨の選任を受けていた場合、そのうちのいずれかに雇用されている限り、安全代表職を離れるには及ばない
- (c) 彼が辞職した場合

5.5.1.3 権限及び役割

5.5.1.3.1 基本

77年安全代表等規則第4条によれば、安全代表が実施権限を認められている主な役割は以下の通り。

- (a) 職場にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査すること（彼が代表する被用者が既に注目しているか否かを問わない）及び、職場で生じた災害原因を調

べること。ただし、調査のため、社外出張の必要が生じることもある。

(b) 自身が代表する被用者からの、労働安全衛生と快適職場形成に関する申告について調査すること

(c) 前号の事項について雇用者に申し入れを行うこと

(d) 労働安全衛生及び快適職場形成に関する一般的な事柄について雇用者に申し入れを行うこと

(e) 査察を実施すること

(f) HSE その他の執行機関の検査官との職場での協議に際して被用者を代表すること

(g) 検査官から情報を受け取ること

(h) 安全委員会の会合に、前各号の職務に関連して、安全代表として参加すること

安全代表は、上記の役割を実効的に果たすため、種々の法的保護を受ける。

第1は、職務の権利性である。彼らは、被用者の一員として HSWA 第7～8条により課された一般的義務の適用を受けるが、安全代表としての職務の不履行や不完全履行を理由に民刑事上の責任を負わされることはない。つまり、上述の役割は、権利であって義務ではない。

第2は、不利益取扱いからの保護である。1993年労働組合改革及び雇用権利法（the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）の制定以後、安全衛生アシスタント、安全代表、安全委員会委員、被用者は、その役割や安全衛生一般に関連する行動を理由とする解雇その他不利益な取り扱いから保護されることとなった。

ただし、その職務に関連して、ネグリエンス法による通常の訴求を受けることはあり得る。また、安全代表は、責任をもった行動を期待され、特に、確立した内部手続きを遵守せねばならない。O'Connell v. Tetrosyl Ltd. 事件 (Industrial Relations Review & Report, 367, 6 May 1986) では、安全代表が、所属企業での安全規則違反に関連して工場監察官 (Factory Inspectorate) に直接通報した行為につき、外部機関に行く前に管理職の注意を促さなかった点で非違行為を犯したとして、解雇された。雇用審判所は、過半数をもって、彼の解雇は公正と判断し、雇用上訴審判所 (Employment Appeal Tribunal (EAT)) も、本件では、安全代表が内部手続きを迂回したと信じるに足る合理的根拠があり、解雇の公正な理由に当たるとした。

5.5.1.3.2 協議

雇用者が、労働組合かその代理人より、書面をもって、ある人物の安全代表への選任及び、同人が代表する被用者集団について通知を受けた場合、当該安全代表は、労使が労働安全衛生の確保のための措置の促進や展開、そうした措置の効果の審査に際して効果的に協働できるよう、当該雇用者から協議を持ちかけられる権利を付与される (HSWA 第 2 条第 6 項)。

また、77 年安全代表等規則第 4 A 条は、99 年労働安全衛生管理規則の制定によって、新たに以下の点について、適宜、雇用者に安全代表との協議を義務付ける規定を設け、現在に至っている。

(a) 自身が代表する被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入

(b) 安全衛生アシスタント / アドバイザー及び避難手続の担当責任者の選任に関する取り決め

(c) 自身が代表する被用者に雇用者が提供せねばならない安全衛生関連情報

(d) 自身が代表する被用者に雇用者が提供せねばならない安全衛生教育の計画及び体系化

(e) 新たな技術の導入による安全衛生への影響

また、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要なとなる便宜 (facilities) や支援 (assistance) を提供せねばならない (第 2 項)。

5.5.1.3.3 査察

安全代表は、職場の適当な部分を、以下の 3 条件下で査察する権限を持っている (77 年安全代表等規則第 5 条)。

過去 3 か月間に査察が行われていない場合 (第 5 条第 1 項)。

この条件下での査察では、その実施の意図を、雇用者に書面で合理的に通知せねばならない。雇用者の合意があれば、より頻繁に査察を行い得る。

作業の条件に著しい変化があった場合 (Ex. 新たな機械が導入された場合等) か、HSE から新たなリスク関連情報が公表された場合。

この場合、たとえ先の査察から 3 か月が経過していなくても、雇用者との協議

を経て、追加の査察がなされ得る（第5条第2項）。

届出義務のある災害や危険な出来事、届出義務のある疾病が生じた場合で、
(a) 査察の実施が安全に貢献し、
(b) 安全代表が代表する被用者集団の利益に繋がる場合（第6条第1項）。

このような場合、安全代表は、職場の適当な部分を査察できるが、可能な条件下では、実施に際して雇用者に予告しなければならない（第6条第1項）。

協議（第4A条関係）におけると同様に、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要な便宜や支援を提供せねばならず、独立した調査も被用者との意見交換もその対象となるが、雇用者、安全代表共に、査察の間は職場に滞在する権利を保障される（第5条第3項）。

とはいえ、査察を含めた安全代表による安全衛生関連業務は、雇用者の設置した施設内での調査活動にとどまるわけではない⁹⁸。

Healey v. Excel Logistics Ltd. 事件（[1997] UKEAT 846.97.2710）では、安全代表が申立人となった。その同僚が、あるスーパーマーケットに荷物を運ぶ途中で重大な災害に見舞われたため、その現場を訪問し、スーパーマーケットの管理者にも接触したところ、この行為が重大な非違行為に当たると考えた雇用者から解雇された。

雇用審判所は、この解雇につき、同人が77年安全代表等規則に基づく職場内の査察を行わず、かつ何らの許可もなく、スーパーマーケットに赴いた以上、公正であるとした。しかし、雇用上訴審判所は、原判

決を覆し、当該解雇を不公正と判断した。いわく、安全代表の職務の1つは、「職場（workplace）」にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査することであるところ、本件解雇は、彼がまさに「職場」で生じた災害の原因を調べるため、スーパーマーケットで災害報告書の記載について確認しようとしたこと、すなわちその正当な職務範囲内の行動ゆえになされた、と。

要するに、77年安全代表等規則第5条所定の「職場（workplace）」は、雇用者の設置した施設内に限らないという趣旨である。

5.5.1.3.4 書類の閲覧

安全代表は、その職責を果たすため、雇用者への合理的な予告を経て、職場や彼らが代表する被用者に関するものであって、雇用者が HSWA 関連法規に基づき記録を義務付けられた書類を閲覧し、謄本を取得する権限をもつ（安全代表等規則第7条第1項）。

よって、汎用レジスタ、ホイスト、リフト、クレーンの調査報告書等の一般性のある資料を閲覧し、謄本を取得することはできるが⁹⁹、特定可能な個人の健康情報に関する資料を閲覧したり、謄本を取得することはできない（第7条第1項）。

5.5.1.3.5 活動のための有給休暇

安全代表等規則第4条によれば、安全代表は、以下の目的のため、有給休暇（time off work with pay）を取得する権利を付与される（第2項）。

(a) HSWA 所定の安全代表としての職務の

遂行

(b)HSE が発出する行為準則に照らし合理的と解される職務の遂行のための教育訓練への参加

この場合に保障される賃金額は、以下のように計算される（安全代表等規則第4条第2項にかかる附則第2条）。

作業量と無関係に給与が支払われる場合：その時間全て作業を行った前提での支払い。

作業量によって給与金額が変動する場合：平均的な時間給か、その方法では不公正となる場合、同種の職にある（in comparable employment）人物の職務記述書上の作業に支払われる平均的な時間給。仮にそのような人物もいない場合、状況に応じて合理的な平均的時間給。

なお、パートタイム労働者が、フルタイムの安全衛生に関する教育訓練課程に参加する場合、当該課程に参加するフルタイム労働者と同じベースでの支払いを受ける（Davies v. Neath Port Talbot Country Borough Council [1999] IRLR 769¹⁰⁰）。

また、前々項で述べたところとも関連するが、安全代表が有給休暇を取得して危険源や危険な出来事を調査する権限の場所的範囲は、職場内に限られない。

Dowsett v. Ford Motor Co. [1981] IDS Brief 200 では、ある被用者が被災したが、安全代表の職にあった申立人は、その災害を調査したうえで、それ以上の措置は不要と結論づけた。しかし、その5週間後に職場の安全委員会に出席した際に安全技術者が当該災害について行った報告を聴き、改めて被用者宅を訪問するため有給休暇を取得したいと申し出たところ、雇用者に拒否

された。そこで、雇用審判所に申立てを行ったところ、次のように判示された。

すなわち、たしかに安全代表等規則は、安全代表の職務遂行上必要な限り、職場外に赴くことを許容しているが、それは事実関係と程度による。本件で、申立人は5週間何もしておらず、仮に安全委員会で報告を聴かなければ、何らの行動も起こさなかっただろう。となると、追加での質問は不要だったと解さざるを得ない、と。

もっとも、雇用審判所は、被災した人物の意見を聴取する場合等、安全代表がその職責を果たすために職場外に赴く必要が生じること自体は明言している¹⁰¹。

5.5.1.4 情報の入手

安全代表は、法制度上、2つの主要な情報ルートを持つ。

第1は、安全代表等規則第7条第2項に基づく雇用者保有情報の入手である。同条は、雇用者が、自身の保有する知識の範囲内で、以下のものを除き、安全代表の職務遂行に必要な情報を提供する義務を課している。

- (a) その開示が国の安全保障上の利益を侵す可能性のある情報
- (b) その開示が法令上禁止されている情報
- (c) 個人情報 ただし、当該個人が開示に同意しているものを除く
- (d) その開示が、労働安全衛生や快適職場形成への影響以外の理由により、雇用者の事業に著しい被害をもたらすか、当該情報が第三者から提供された場合、当該第三者の事業にそうした被害をもたら

すような情報

(e) 訴訟の提起、訴追、防御などの法的
手続を目的として雇用者が獲得した情報

このうち(e)の法的手続を目的とする資料に関する制約は、*Waugh v. British Railways Board* 事件 (*Waugh v. British Railways Board* [1980] AC 521 (HL)¹⁰²) において、貴族院 (House of Lords) で争われ、ある資料に調査対象から除外される特権が認められるためには、それを準備する主な目的が、今後生じ得る訴訟での活用になければならないと判断された。したがって、仮に災害報告書が災害原因を特定するために定例的に作成され、副次的に訴訟で必要とされることとなった場合、安全代表は、それを閲覧する権限を持つ。

とはいえ、規則は、雇用者に対して、労働安全衛生や快適職場形成に関係しない資料の開示や閲覧の許可まで求めているわけではない。

行為準則には、安全代表に開示されるべき情報として、以下のようなものが列挙されている (L146 第 6 6 項)。

(a) 労働安全衛生に関わる限り、事業の計画及び遂行状況並びに変更案に関する情報

(b) プラント、機械、器具、工程、作業の仕組み、職場で用いられる化学物質に関する健康上のリスク要因の技術的特質及びそれらを低減ないし最小化させるために必要と解される予防策 これには、職場で用いられる物品 (article) や化学物質 (substance) のコンサルタントや設計者、製造業者、輸入業者、販売業者が

ら入手した情報も含まれる

(c) 雇用者が、何らかの災害等や届出義務のある疾病、これらについて保存している統計的な記録

(d) その他、雇用者 (又はその代理・代行者) が安全衛生の改善のために講じた措置の結果を含め、労働安全衛生に影響する事柄に特に関連する情報

(e) 雇用者が家内労働者 (homeworkers) に提供する物品や化学物質に関する情報

第 2 は、HSWA 第 2 8 条第 8 項に基づく、検査官が持つ情報の入手である。同条は、検査官を名宛人として、被用者又はその代表に対して、彼らがその安全衛生や快適職場形成に影響する事柄について知尽できるよう情報提供する権限を与えている。同条では、提供対象となる情報として、雇用者の管理する施設やその内部にあるもの、検査官が現に講じたか講じようとした措置 (禁止・改善通告の発行など) などが挙げられている。また、同条では、検査官が、当該情報を雇用者にも提供すべきと定めている。

5.5.1.5 教育訓練関係

安全代表の教育訓練のための有給休暇について定めた行為準則 (L146: 労働安全衛生に関する労働者との協議 (Consulting Workers on Health and Safety)) は、安全代表が教育訓練を受ける権利を保障される条件や、賃金保障を含めて雇用者から受けられる便宜、合理的な教育訓練の内容などを定めている。

5.5.1.5.1 有給教育訓練休暇権

の発生要件～行為準則の定める原則～

先ず、安全代表等規則第4条第2項(b)に基づき承認された行為準則（SI 1977/500）によれば、安全代表は、その選任後可及的速やかに、TUC（イギリス労働組合会議）が彼ら自身が加入する組合の承認を受けた基礎的な教育訓練に参加するための有給休暇の取得機会を与えられねばならない（L146 第33項）。

特別な職責を担う場合や、状況の変化や新たな法制度への対応のために必要となる場合、同様の承認を受けた追加的教育訓練が実施されるべきである（同前）。

承認に当たる労働組合は、自身が承認した課程を管理者に通知し、雇用者から求めがあれば、シラバスのコピーを提供せねばならない。労働組合は、（教育訓練への安全代表の参加について）数週間前に事前通知を行わねばならず、同じ雇用者の下から一度に参加する安全代表の数は、関係する課程の許容人数や、当該雇用者の作業上の都合を勘案し、状況に応じて合理的なものとせねばならない。労使は、参加者の適切な数や条件にかかる合意に向けて互いに努力せねばならず、その他関連するあらゆる問題につき合意済みの手続きに照らして解決を図らねばならない（L146 第36項）。

安全代表のための安全衛生教育は、その職務遂行との関係で直接「必要な」ものに限られず、その職務に照らして「合理的」であれば良い。このことを明言した *Rama v. South West Trains* [1997] EWHC Admin 976¹⁰³ では、安全代表が、安全代表向けの教育訓練課程に参加するための有休を認められなかったため、やむなく休暇中に参加

し、その分の手当の支払いを求めた。審理に当たった高等法院女王座部（the Queen's Bench Division）は、「問われるべきは、当該教育訓練がその職務遂行上合理的か否かであり、必要か否かではない」とした。その一員である Forbes 判事は以下のように述べている。

「たしかに、総合事情を勘案して安全代表の職務の合理性を考えた場合、安全代表等規則第4条所定の職務を果たすうえで必要な教育訓練こそが、その職責の履行に求められる教育訓練の主軸になるだろう。しかし、私見では、個別事情による面はあるにせよ、『必要性』は必ずしもその目的に照らした合理性の決定打にはならない」と。

5.5.1.5.2 有給教育訓練休暇権の発生要件～求められる教育訓練の内容～

雇用上訴審判所によれば、雇用者が安全代表の要望に応じて有給教育訓練休暇を付与するか否かの判断に際しては、行為準則の定めにも照らし、あらゆる事情を考慮し、合理性の有無が判断されねばならない。この際、当該課程の内容、その被用者の安全衛生業務との関連性、職務遂行への貢献度などが考慮される。基本となる基準は、あらゆる事情を考慮したうえで、当該教育訓練が「合理的」か否かであり、「必要」か否かではない（*Duthie v. Bath & North East Somerset Council* [2003] ICR 1405）。

行為準則には、教育訓練の内容に関する定めもある。たとえば、基礎的な教育訓練には、安全代表、安全委員会、労働組合が設定する方針の中での役割のほか、以下の

事項に関する実務が盛り込まれるべきとされている（L146 第 29 項）。

- (a) 労働安全衛生に関する法的要件
- (b) 職場にある危険源の性質及び程度、それらを低減するために必要な措置
- (c) 雇用者の安全衛生方針並びにその実施に必要な組織及び条件

安全代表は、常に、査察の実施方法、法的知識その他公的な情報の活用法を含め、新たな技術の習得に努めねばならない¹⁰⁴。

また、危険源に関する知識を深めるための特別な教育訓練課程に参加する権利も持つ。

Howard v. Volex Accessories Division [1988] HSIB 154 では、安全代表であった申立人が、その作業上鉛や種々の化学物質にばく露することに気が付いたため、TUC が主催する化学的危険源に関する教育訓練課程に参加するとして使用者に有休を申請した。しかし、従前のリスク管理手法により、雇用者として可能な措置は尽くしているとして拒絶された。そこで、所与の休日のうち 2 日を利用して当該課程に参加すると共に、安全代表等規則第 4 条第 2 項に基づいて雇用審判所に申立を行った。同審判所は、安全代表には、職場の化学的危険源などについて、より詳しく学ぶ権利があり、TUC の提供する課程は、彼女がそうした知識を修得する上で助けとなるだろうと判示した。結果的に、当該課程への参加の際の給与の受給権と、2 日間にわたる休日の喪失について £50 の補償金の支払いが認められた¹⁰⁵。

もっとも、ある企業に実際の安全上の必

要より多くの安全代表がいる場合、「安全代表としての職務の遂行を目的として必要な限り」（安全代表等規則第 4 条第 2 項）との要件に合致しないため、雇用者は、個別的に有休取得を拒否しても正当化される（Howard & Peet v. Volex plc [1991] HSIB 181）¹⁰⁶。

5.5.1.5.3 有給教育訓練休暇権の発生要件～合理性の判断基準：判断のプロセス～

前述した通り、ある状況下での有給教育訓練休暇の取得が合理的か否かについての雇用者の決定は、不当解雇事件の場合と同様の「合理性基準（standards of reasonableness）」によって判断されねばならない。

たとえば、Scarth v. East Hertfordshire District Council [1991] HSIB 181 では、ある地方自治体の安全代表が、それ用にアレンジされた教育訓練課程への参加を目的に有休申請したところ、判断に当たった管理者が、当該課程に関するシラバスを見るまでもなく内容的に不適当と考え、拒否された。しかし、その 3 日後にシラバスをみて考えを改め、3 日分の有休を付与したが、不満を抱いた安全代表が、管理者の当初の判断の違法性の確認と共に、更に 3 日分の有休の付与を求めた。

審理に当たった雇用審判所は、その管理者の判断時点では、シラバスを見ていなかったため、合理的に行動していたとはいえず、その後に付与された有給休暇の日数にも確たる根拠はない。よって、申立人は不合理に有給休暇を拒否されたものであり、3 日分の有休の追加を求めたことにも理由

があるとした¹⁰⁷。

合理性の有無が雇用者による判断のプロセスから審査され得ることの証左といえよう。

5.5.1.5.4 有給教育訓練休暇権の発生要件～合理性の判断基準：判断の主体～

安全代表による有給教育訓練休暇の取得の合理性は、同人の当該教育訓練への参加が、総合的観点で合理的か否かによって判断される事柄であり、管理者の合理的判断によるわけではない。

Gallagher v. Drum Engineering Co Ltd. HSIB 182 では、安全委員会に所属する労使の委員の教育訓練機会の不均衡が紛争の直接のきっかけとなった。すなわち、被告会社（被申立人）は、3名の使用者側委員のうち2名を危険有害物質管理規則（COSHH Regulations：Control of Substances Hazardous to Health Regulations）の緊急的な現場適用に関する教育訓練課程に派遣し、残り1名をその他の課程に派遣した。他方、労働者側は、組合員の委員3名をTUC主催の課程に派遣しようとしたが、1名を除き、雇用者側に拒否されたため、そのうち1名が安全代表等規則を根拠に雇用審判所に訴えを提起した。

同審判所は、3名の組合の代表を彼らが望む課程に参加させても何ら不合理な出費にはならず、事業運営上の問題も生じないうえ、その組合の委員らは、上記規則の適用について大きな役割を担っていた旨を述べ、結論的に、TUCが支援する課程への参加に有休を付与する措置を合理的と判示した。

5.5.1.5.5 有給教育訓練休暇権の発生要件～組合の承認の要否～

先述した通り、L146は、安全代表がTUCが彼ら自身が加入する組合の承認を受けた教育訓練につき、有給休暇権を認めているが、行為準則は法規ではなく、好ましい実務を実現するためのガイダンスに過ぎない。よって、安全代表が参加する教育訓練が組合の承認を受けた課程でなければならないとする絶対的ルールはない。

White v. Pressed Steel Fisher Ltd. [1980] IRLR 176 (EAT)において申立人は、T&GWU（運輸・一般労働組合：Transport and General Workers' Union）により安全代表に選任された。同組合は、彼を組合が支援する教育訓練課程に参加させようとしたが、管理者側は企業内の課程に参加させようとして、そのための有給休暇の付与を拒否した。

雇用上訴審判所（EAT）は、概ね以下のように判示した。すなわち、雇用者が組合の支援する課程に参加するための有給休暇の付与を拒否したことは特に不合理でない。安全代表等規則第4条第2項は、あらゆる事情を総合考慮して合理的と解される教育訓練を規定している以上、まさに行為準則を含め、あらゆる事情を勘案する必要がある。労組による課程の承認は考慮されるべき要素ではあるが、（労組関連業務のための教育訓練にかかる有給休暇について定めた1992年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法第168条とは異なり、）安全代表等規則は、当該課程につき労組による承認を求めている。よって、仮に雇用者が提供する課程が内容的に充分

で、組合的視点での安全を含めて必要な要素を含んでいれば、雇用者が企業内の課程への参加を主張しても不適切な点はない、と。

5.5.1.6 承認された労組に属しない者の安全代表

EC 安全衛生枠組み指令（89/391EEC）は、承認を受けた労働組合に所属しているか否かを問わず、全ての被用者に適用される。その要請を充たすため、96年安全衛生（被用者との協議）規則（Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996）（以下、「被用者との協議規則」ともいう）が制定され、安全問題の労使間協議に関する国内の既存の規則条項が、労組の組合員以外の全被用者に拡張的に適用されることとなった。

すなわち、本規則の下で、雇用者は、77年規則（1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））に基づいて安全代表に代表されない被用者との協議につき、2つの選択肢を持つこととなった。一方は、当該被用者と直接個別に協議する方法であり、他方は、協議を目的に選任され、労働安全に関する代表と認められる、当該被用者集団のうちの一人か複数の人物（以下、「非正規安全代表」という）と協議する方法である¹⁰⁸。

規則の中に、当該代表選出のための選挙を雇用者がどう実施すべきかに関する定めはなく、選挙自体マストではない（R v. Secretary of State for Trade & Industry, ex parte Unison [1996] IRLR 438）。

雇用者は、以下のような労働安全衛生関連事項について、適宜、その被用者（又は代表）と協議すべきこととなる（被用者との協議規則第3条）。

(a) 自身の被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入

(b) 法的要件の遵守や、（安全衛生管理規則第7条第1項及び8条第1項(b)により求められる）緊急避難手続の実施の支援者として適任な人物の選任条件の設定

(c) 雇用者が法的に被用者への提供義務を負う安全衛生情報

(d) 雇用者が提供せねばならない安全衛生に関する教育訓練の計画と組織

(e) 新たな技術を職場に導入した場合に被用者に生じる安全衛生面での影響

雇用者が被用者と直接協議する場合、協議に包括的かつ効果的に参加するうえで必要な情報を活用できるようにせねばならない。雇用者が非正規安全代表と協議する場合にも、その役割上必要となる情報や、RIDDOR（Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations：災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則）に基づき保存された記録のうち当該職場や自身が代表する被用者集団に関する情報を活用できるようにせねばならない。ただし、安全代表等規則第7条第1項所定の特定可能な個人の健康情報から成るかそれに関する資料については、雇用者に開示が強制されない（被用者との協議規則第5条）。

非正規安全代表は、正規安全代表と同様に、その職務遂行や教育訓練への参加につき賃金の支払いを受ける権利を持ち、その金額については被用者との協議規則附則第1条に基づいて計算される（通常賃金か、平均的な時間給か、関連事情を総合的に判断して算出される平均的な時間給のいずれか）。

その点にかかる苦情処理についても正規安全代表と同様の取り扱いを受ける。すなわち、苦情は3か月以内に雇用審判所に申立てられねばならず、仮に当該申立に十分な根拠があると認められれば、雇用審判所はその効力を宣言し、正当かつ均衡がとれていると解される補償か、本来支払うべき金額（amount due）の支払いを命じる（被用者との協議規則附則第2条）¹⁰⁹。

同じく非正規安全代表は、その職務遂行を理由として、解雇に至らない不利益取扱いを受けたり、その職務の遂行を阻害されたりしない権利を有し、雇用者との協議に合理的に参加したことを理由とする解雇は不当解雇となる（被用者との協議規則第8条）。

なお、96年安全衛生（被用者との協議）規則上の雇用者の義務違反は、当該義務が第三者（：当該雇用者と雇用関係にない者）の保護を目的とするものでない限り、民事訴訟を提起する権利をもたらない（2006年安全衛生管理（修正）規則第22条第1項等）。

HSE は、本規則に伴う行為準則として、L146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）を発出しており、2014年末までに小規模な改訂が行われる予定である。

5.5.2 安全委員会（Safety committees）

5.5.2.1 基本的な関係規定

1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)）第9条は、2名の組合選任安全代表から書面による要請があった場合、雇用者は、安全委員会を設置せねばならない旨を定めている。

委員会の責務は、交渉や協定ではなく、あくまで「協議」なので、その構成は雇用者が決定すべきだが、設置の際には、設置を要請した安全代表のほか、設置予定の職場の（承認を受けた）労働組合の代表と協議せねばならない（安全代表等規則第9条第2項）。

その設置は、要請後3か月以内に行わねばならず、雇用者は、委員会の構成とその適用を受ける職場を通知し、その通知は被用者が読みやすい場所に掲示されねばならない（同前）。

5.5.2.2 役割

HSWA 第2条第7項は、安全委員会の役割を、労働安全衛生のための措置のレビューその他と規定しているが、単一のパターンはないため、規則にも行為準則にも、それ以上の説明はない。しかし、ガイダンス・ノートに一定の示唆があり、その余は、個々の職場のニーズを踏まえ、当事者間の交渉等で決せられると解されている（L146 第70項）。

安全委員会は、それぞれ独自の特性を持つべきであり、たとえ（中央安全衛生委員

会のような）委員会の集合体（group committees）が設置される場合にも、単一の委員会が独自性を持って職務に当たらねばならない（L146 第 7 2、7 3 項）。また、その役割は個別的に明確に定義されねばならない¹¹⁰。

HSWA の体系書（Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013）は、その典型的職務を以下のように整理している¹¹¹。

- (a) 災害、ヒヤリハット事例、届出義務のある疾病の傾向分析（結果的に講ずべき措置について管理職に勧告がなされる場合もある）
- (b) 改善され得る場所を特定するための安全監視報告（safety audit reports）の調査
- (c) 強制執行機関から得られた報告や情報の検討
- (d) 安全代表が作成した報告の検討
- (e) 職場の安全に関するルールやシステムの開発の支援
- (f) 被用者向けの教育訓練の安全面の効果の評価
- (g) 安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達が充分かの監視
- (h) 企業と執行機関の橋渡し
- (i) 安全に関する方針の評価とその改善の勧告

なお、同書は、「当事者の自発的な決定を妨げる趣旨ではないが」と断りつつも、「安全委員会は、快適職場形成に関する課題を取り扱う権限を特に与えられてはいな

い」と記している¹¹²。

5.5.2.3 構成

委員会構成の原則は、全ての関係当事者の代表を十分に得ること、構成を合理的範囲内でコンパクトにすることの 2 点に置かれる（L146 第 8 4 項）。

管理職側の代表には、職場の技術者（works engineer）、産業医（works doctor）、安全管理者（safety officer）など、安全衛生問題に関わる人物が含まれていなければならない（L146 第 8 6 項）。

また、HSWA の体系書には、以下の示唆がある¹¹³。

- 上級管理職者が委員会の勧告を検討・実施できるようなメカニズムを設ける必要がある。
- 安全衛生上の課題を評価し、解決法を導く能力のある専門家を含めなければならない。
- 外部の専門家も職権で委員に任命され得る。
- 安全代表が委員会の委員にならねばならない旨の法的要件はないが、委員数に応じた参画が望ましい。
- 委員会への参加を有給とすべき旨の規定はないが、そうすべきことは明らか。
- 社長や役員など、企業幹部が委員会に参加して主導的役割を果たすことも望まれる。

5.5.2.4 開催要領

HSWA の体系書には以下の示唆がある¹¹⁴。

安全委員会の会合は、事業規模に
 じ、必要な限り頻繁に、定期的に行われ
 ねばならない。

会合日程は事前に通知されねばなら
 ず、適宜、緊急会合も開催されねばなら
 ない。

議題が明記され、時間が管理され、
 講すべき措置は記録されねばならない。

委員会にとって最も重要な役割は、
 実施した勧告に沿って講じられた措置の
 監視ではなかろうか。

5.5.2.5 労組がない職場の場合

正式な（：承認を受けた）労働組合組織
 がなく、したがって安全委員会を設置すべ
 き法的義務もない施設（**premise**）では、た
 とえそれを設置する場合にも、管理者側が
 主導権を握ることになる。もっとも、**HSE**
 が発行して来た複数のガイダンスに則れば、
 やはり適切なマネージメント・スキルを持
 つ代表者や、被用者の立場を代表する者が
 選任される必要がある。なお生じる困難に
 ついては、**HSE** が個別的なガイダンスを提
 供することになる¹¹⁵。

5.5.3 安全衛生アシスタント

5.5.3.1 選任を義務付ける規則

4.2.5 で述べたように、1999 年安
 全衛生管理規則及び 2005 年規制改革
 （防火）命令に基づき、雇用者は、労働安
 全衛生面でのリスク管理、特にリスク調査
 を踏まえたリスク対応につき、それを支援
 する 1 名以上の「適任者（competent
 person）」を選任せねばならない。

とりわけ、1999 年電離放射線規則（the
 Ionising Radiations Regulations 1999）、

2007 年建設業における計画調整（設計
 と管理）に関する規則（a planning
 co-ordinator under the Construction
 (Design and Management) Regulations
 2007）など法的要件の遵守に一定の専門性
 を要する複数の規則では、安全衛生監督者
 （safety supervisors）その他の適任者の
 選任につき、まさにその法的要件の履行を
 支援できるだけの適格性が要件づけられて
 いる。そこで求められる要素には、職務遂
 行を可能にする十分な時間の付与、経験や
 専門性に加え、権限の付与がある。

また、2009 年危険有害性のある物品
 の運搬及び可動式圧力装置の利用に関する
 規則（the Carriage of Dangerous Goods and
 Use of Transportable Pressure Equipment
 Regulations 2009）は、自動車や鉄道等
 による運送業者を名宛人として、安全アドバ
 イザーの選任や職務について定めた法規の
 遵守を義務付けており、やはり専門知識を
 持つ支援者の役割を重視していることが窺
 われる。

5.5.3.2 適格性要件

数多くの法規が、支援者の条件として、
 「資格を持つ（qualified）」又は「必要な
 教育訓練を受けた（trained）」被用者であ
 ることを求めている。

もっとも、「適任者」の定義を明確化す
 る規定は殆どなく、個別具体的な事件で雇
 用者側がその立証責任を負うのが当然と解
 されて来た。その際、まさに社会的に承認
 された資格の保有や教育訓練課程を経たこ
 と等が証明力を持つ¹¹⁶。

以下、この点について論じる。

5.5.3.2.1 関連資格

イギリス（UK）では、日本とは異なり、労働安全衛生に関する代表的な資格は民間団体が発行している。

彼国には、安全衛生問題の専門家を束ねた組織として、日本では概ね一般社団法人・日本労働安全衛生コンサルタント会等に相当する労働安全衛生協会（IOSH：Institution of Occupational Safety and Health）がある。同協会は1953年に創設され、39000名を超える会員を擁している。

また、その関連団体であり、日本では概ね公益財団法人・労働安全衛生試験技術協会等に相当する全国労働安全衛生試験委員会（NEBOSH：National Examination Board in Occupational Safety and Health 民間の登録慈善団体）があり、以下の2種類の資格を発行している¹¹⁷。

なお、NEBOSH 自身は、資格取得のための講座は開講しておらず、講座を実施する団体向けのシラバス等を提供している。

1．免状（Certificate）

安全衛生管理

職場の危険源

安全衛生実務

に関するペーパー試験で審査される。

2．上級免状（Diploma）

安全衛生管理

職場の危険有害物質

職場及び作業上の器具の安全

安全衛生の理論と実務

コミュニケーション技法と教育訓練

法

に関するペーパー試験で審査される。

1997年9月から、労働安全衛生に関する全国統一的な上級免状制度が、2段階構成へ向けて段階的に変更されて来ており、現段階で、最初の段階の資格取得のための新たなカリキュラムは以下の4項目から成っている。

UnitA（安全衛生管理）

UnitB（職場の危険有害物質）

UnitC（職場及び作業上の器具の安全にかかる危険源）

UnitD（安全衛生の理論と実務への適用）

上級免状はスコットランド資格認定機構（Scottish Qualifications Authority）による品質認定とランク付けがなされており、スコットランド認証・資格フレームワーク（SCOF：Scottish Credit and Qualifications Framework）に組み込まれ、レベル10のランクにある（認証ポイントは48）。SCOFのレベル10は、イングランド・ウェールズ・北アイルランドの統一的職能評価基準であるNQF(National Qualifications Framework)/QCF(Qualifications and Credit Framework)のレベル10に相当する¹¹⁸。報告者の調べでは、現在、NQFやQCFのレベルは8段階で、NEBOSHが発行する労働安全衛生上級免状（NEBOSH National Diploma in Occupational Health and Safety）は、学士相当のレベル6に位置付

けられている。とはいえ、同じ上級免状でも、以下の3種類があり、取得の難易度も一様ではないと察せられる。

労働安全衛生上級免状
National Diploma in Occupational Health and Safety
労働安全衛生国際上級免状
International Diploma in Occupational Health and Safety
環境管理上級免状
Diploma in Environmental Management

他方、免状は、以下のように、基礎免状の他は、（専門家による支援のニーズが高い）分野に応じて細分化されている。

労働安全衛生基礎免状
National General Certificate in Occupational Health and Safety
建設安全衛生免状
National Certificate in Construction Health and Safety
防火及び関連リスク管理免状
National Certificate in Fire Safety and Risk Management
労働安全衛生国際基礎免状
International General Certificate in Occupational Health and Safety
環境管理免状
National Certificate in Environmental Management
労働衛生及び快適職場管理免状
National Certificate in the Management of Health and Well-being at Work

建設安全衛生国際免状
International Certificate in Construction Health and Safety
石油・ガス操業国際技術免状
International Technical Certificate in Oil and Gas Operational Safety

上級免状を取得し、一定期間の実務経験を積んだ者は、IOSHの会員として入会申請できる。会員には、有する資格や経験に応じて定まる複数のグレードがある。

免状や上級免状を取得するためのプログラムを提供する教育訓練施設は、国内に50件ほど存在する。

なお、産業保健に従事する医師や登録を受けた看護師（Registered General Nurses(RGNs)）は、産業医学協会（Faculty of Occupational Medicine(AFOM)）の準会員資格（associateship）を得られる。産業保健看護の免状や上級免状（Certificate or Diploma in Occupational Health Nursing）を取得することもできる。医師であれば、産業医学の上級免状（Diploma in Occupational Medicine）や、同じく理学修士（MSc in Occupational Medicine）を取得できる。

5.5.3.2.2 改めて、適任者とは？

おそらく、イギリスの法律上、「適任者」の如何を論じること自体、さほど意味を持たない。

なぜなら、彼国における雇用者の義務は、あくまで、実際に被用者の安全衛生を確保する措置を講じ、立法及びコモン・ロー上の義務を果たすことにあり、形式的に「適任者」を選任したところで、その責任が果

たされたことにはならないからである。

また、先述した通り、現に、一定の作業について「適任者」の担当を定める法規は多いものの、その具体的定義も、必要となる能力や専門性に関するガイダンスも殆どない¹¹⁹。

確かに、「適任者」の選任は、立法及びコモン・ロー上、雇用者が法的責任を果たそうとした証拠にはなる。そして、99年労働安全衛生管理規則には、課題に応じた職務を「適切に遂行できるだけの教育訓練や専門性、知識その他の資質を備えている場合」、その人物は適任とされるべきとの定めがある（第7条第5項）。また、2000年圧力システムに関する安全規則（the Pressure Systems Safety Regulations 2000）に基づき発出された行為準則（L122）のように、当該規則の目的に沿うように、適任者に関する詳細な定義を設けるものもある¹²⁰。

とはいえ、「適任者」か否かは、事件化した個々のケースで、司法により事後的に判断されることになる（Brazier v Skipton Rock(1962)1 All ER 955）。そしてそれは、達成が求められる課題との関係で定まることになる。たとえば、法律上「査察（inspection）」が求められている場合、「調査（inspection）」ほどの精度は求められないため、それに応じた専門性があれば足り、逆もまた然りとなる。

なお、たとえプロとしての資質が求められるにせよ、スーパーマン基準が求められるわけではなく、プロとして通常の人物なら備えているはずの資質を示すことをもって足りる¹²¹。

5.5.3.3 外部資源

5.5.3.3.1 安全衛生コンサルタント

上述の通り、雇用者は、安全衛生管理規則等に基づき、1名以上の安全衛生支援者の選任を義務付けられているが、組織内部の者か外部の者かについて特段の規制はない。

通例、組織内部で、その企業の組織事情や職場事情、製品、リスク要因や問題に詳しい人物が選任されることが望ましく、内部要員のみでの対応が難しい場合、事業主団体や職能団体を含めた外部資源へのリファラーによって知識を補うこともできる¹²²。

しかし、以下のような条件を充たせば、適切な外部コンサルタントへの委託が必要かつ適当な場合も生じ得る¹²³。

コンサルタント業務に関する正式な取り決めが明文化され、実施すべき業務と目的が示されていること。

負うべき責任、タイム・スケジュールが明確化されていること。

職務状況がモニターされること。

報酬が合意されること。

人選に際して、候補者の資格、経験、紹介状などに基づき、適切な審査が行われること。

コンサルタントの選任後は、以下のような業務を果たさせる必要がある¹²⁴。

組織が現在直面する課題についての再調査、報告書の作成、解決策の提示。

業務委託契約の期間内に、の課題を完全に解決するか、適切な再発防止手

続きを策定するか、組織内部のスタッフに対応方法を伝達すること。

5.5.3.3.2 労働衛生支援サービス

イギリス（UK）には、業務上のリスクに応じた被用者への適当な衛生管理（health surveillance）を義務づける規定はあるが（安全衛生管理規則第6条）、産業医の選任義務はなく、健診を含め、職場での医療サービスの提供を一般的に義務づける規定はない¹²⁵。

しかし、実際には、産業保健の知見を持つ医療人を活用する雇用者が増加傾向にあり、労災職業病等への迅速な対応、採用前健診、現存ないし潜在する医学的危険源の調査、福利厚生の一環としての被用者への一般的なヘルスケアサービスに従事させている。労働衛生支援サービスは、通常は大企業で活用されることが多いが、最近では、より小規模な企業でも、共同的に活用される傾向にあり、関係データの蓄積や分析が図られている。災害疾病抑制ニーズが活用のモチベーションとなり、現にアブセンティズムによる逸失労働日数の減少に結び付くこともあるし、企業理念としての福利厚生の一環となる場合もある¹²⁶。

5.6 リスク管理に関する法規則の履行確保

リスク管理の観点で重要視されるのは、安全代表の活動の保障に関する規定、被用者との協議に関する規定、被用者への情報提供に関する規定、リスク管理自

体を義務づける規定の履行確保である¹²⁷。

5.6.1 雇用審判所による履行確保～安全代表の活動保障に関する規定関係～

4.5.1.3.1等で先述した通り、安全代表等規則第4条に基づき、安全代表は、以下の目的のため、有給休暇（time off work with pay）を取得する権利を付与される（第2項）。

(a) HSWA 所定の安全代表としての職務の遂行

(b) HSE が発出する行為準則に照らし合理的と解される職務の遂行のための教育訓練への参加

また、非正規安全代表に関する被用者との協議規則第7条には、以下の規定がある。非正規であっても安全代表である以上求められるという意味で、安全代表に求められる活動保障の要点を端的に示していると解されるため、その全文を掲示する。

（試訳）

(1) Where an employer consults representatives of employee safety, he shall -

雇用者が安全代表と協議する際には、以下の事柄を行わねばならない。

(a) ensure that each of those representatives is provided with such training in respect of that representative's functions under these Regulations as is reasonable in all the circumstances and the employer shall meet any reasonable costs

associated with such training including travel and subsistence costs; and

各安全代表が、本規則に基づき与えられた職務に照らし、事情を総合的に勘案して合理的な教育訓練を提供されるようにすること、並びに、雇用者が、旅費及び日当を含め、当該教育訓練に関わる合理的な費用を支給すること

(b) permit each of those representatives to take such time off with pay during that representative's working hours as shall be necessary for the purpose of that representative performing his functions under these Regulations or undergoing any training pursuant to paragraph (1)(a).

各安全代表が、本規則に基づく職務を遂行するか、前項所定の教育訓練を受ける上で必要な限り、勤務時間内に有給教育訓練休暇を取得するのを認めること

(2) An employer shall permit a candidate standing for election as a representative of employee safety reasonable time off with pay during that person's working hours in order to perform his functions as such a candidate.

雇用者は、安全代表の選挙に立候補する候補者が、当該候補者としての活動のため、勤務時間内に合理的な時間の有給休暇を取得することを認めねばならない。

(3) Schedule 1 (pay for time off) and Schedule 2 (provisions as to industrial tribunals) shall have effect.

有給教育訓練休暇に関する附則第1条及び雇用審判所の管轄に関する附則第2条は、有効である。

(4) An employer shall provide such other facilities and assistance as a representative of employee safety may reasonably require for the purpose of carrying out his functions under these Regulations.

安全代表が本規則に基づく職務の遂行のため、合理的な要求をなした場合、雇用者は第1項や第2項の定め以外の設備や支援を提供せねばならない。

また、安全代表等規則は、第4条第2項に対応し、同第11条第1項において、雇用者が、(a)安全代表としての職務の遂行に必要な有給休暇を認めなかったこと、もしくは教育訓練課程への参加を認めなかったこと、又は、(b)その有給休暇につき給与を支給しなかったことにつき、雇用審判所に申立をなし得る旨を規定している。

他方、被用者との協議規則は、非正規安全代表につき、第7条第1項、第2項及び第3項に関する附則第1条の定めを受け、第7条第3項に関する附則第3条第2項において、同旨の定めを設けている。

申立は、過誤が生じてから3か月以内に提起されねばならないが、仮にそれが合理的に実現不可能な場合、雇用審判所が合理的と認める延長期間内の提起が認められる

（安全代表等規則第 11 条第 2 項。被用者との協議規則第 7 条第 3 項に関する附則第 2 条第 3 項にも同旨の規定あり）。

雇用審判所が、上記(a)の申立を認容すれば、その効果を認める宣言が発せられる。また、雇用審判所は、雇用者から被用者に支払われるべき補償（compensation）の支払いを命じ得る（安全代表等規則第 11 条第 3 項。被用者との協議規則第 7 条第 3 項に関する附則第 2 条第 4 項にも同旨の規定あり）。これは、雇用者が有給休暇を認めなかったことによる義務違反と被用者がその違反により被った被害にかんがみ、事情を総合的に考慮したうえで、正当かつ均衡がとれていると考える金額とされねばならない（同前）。もっとも、被用者が実際に損害を受けることは稀なため、通常、実際に命じられる補償金額はさほど高額には至らない¹²⁸。

Owen v. Bradford Health Authority 事件（[1980] IDS Briefs 183）では、労働組合が、1 年以内に退職する人物を安全代表に選任した。彼は教育訓練課程に参加しようとしたが、雇用者は、退職間際の安全代表が教育訓練課程に参加するのは不合理と考え、それを認めなかった。雇用審判所は、被用者の申立を支持し、彼への £50 の補償金の支払いを命じた。いわく、安全代表の選任は労組の特権であり、その人物が退職間際であることを理由に教育訓練課程への派遣を拒むことは不当であった、と¹²⁹。

なお、仮に申立内容が有給休暇への支払いを怠ったことであり、雇用審判所がそれを支持すれば、支払うべき金額の支払い命令が下される（安全代表等規則第 11 条第 4 項。被用者との協議規則第 7 条第 3 項に

関する附則第 2 条第 5 項にも同旨の規定あり）。

5.6.2 執行機関による履行確保～協議・協議機関の設置・情報提供に関する規定関係～

安全代表の活動保障以外で、法や規則に定められた義務の執行は、適切な執行機関の責務である。

特に、以下のような規定違反は、刑事処罰の対象となる。

法第 2 条第 4 項：安全代表との協議関係（法第 33 条第 1 項(a)及びそれを受けた附則第 3 A 条により、12 月以下の自由刑もしくは £20,000 以下の罰金又はその双方）

法第 2 条第 7 項：安全委員会の設置関係（同上）

安全代表等規則第 7 条：安全代表への情報提供関係（法第 33 条第 1 項(c)¹³⁰ 及びそれを受けた法第 3 A 条により、上と同じ）

HSE は、2011 年 6 月に、これらの課題の執行のあり方について、話題の特集（Topic Pack）「安全衛生（被用者との協議）規則の執行について（Enforcement of Consultation Regulations, June 2011）」と称する資料を公表した。

HSE は、労働安全衛生管理における協議ないしその管理の必要性を認識している。前掲資料の中では、検査官向けに、次の特に連続性のない 3 つの執行手順が示されている¹³¹。

アドバイス

検査官は、雇用者と安全代表にアドバイス、ガイダンスや支援を提供すべきである。

リスクに基づいた執行

検査官が検査の際に何らかのリスクを特定した場合、たとえ当該リスクが協議の不実施に関わる可能性があっても、そのリスクに最も適応する法律が活用されるべきである。

とはいえ、こうした場合、HSE は、労働者との協議の実施を改善通告の添付文書に記載するか、協議不実施による法令違反を指摘する文書を発行するよう勧めている。

96年安全衛生（被用者との協議）規則の執行

リスク管理上のミスが数多くあり、協議の懈怠がその要因となっている場合で以下のような場合、そのリスクを示す通告に加え、当該協議規則の執行が検討されねばならない。

- 雇用者が協議不開催の問題に取り組もうとしない場合
- 労働者が特に無防備な状態にあると解される場合
- 労働者が職責、労働環境の変化割合などの事情から、安全衛生管理上、労働者との協議が重要と解される場合
- 協議不開催のゆえにリスク管理上のミスが多発している場合

なお、海上設備事業では、安全衛生管理にかかる協議が特に重視されており、1989年海上設備（安全代表及び安全委員会）規則（Offshore Installations (Safety

Representatives and Safety Committees) Regulations 1989）が施行されている。ここでは、全労働者による安全代表の選挙が求められ（ただし、1人で40人を超える労働者の代表はできない）、安全委員会の設置が義務付けられている。

総じて、イギリス安衛法体系下のリスク管理政策における労使間協議の重要性認識がうかがわれる。

5.7 安全衛生担当者の不利益取扱いからの保護

安全衛生担当者の不利益取扱いからの保護も、リスク管理の推進に不可欠な要素と認識されている¹³²。

5.7.1 安全代表・安全委員会委員、安全衛生アシスタントを対象とする法的保護

イギリスでは、当初、1992年海上安全（不公正な措置からの保護）法（The Offshore Safety (Protection Against Victimisation) Act 1992）が、海上設備で就労する安全代表及び安全委員会の委員の解雇保護（ないし解雇に至らない不利益取扱いからの保護）を規定し、全産業への拡張を企図した。しかし、その適用対象は、あくまで労組の承認を受けた安全代表に限られており、そうした保護は、安全衛生に責任を持つ全ての者に及ぶべき旨を定めるEC 安全衛生枠組み指令（89/391EEC）の要請を充たしていなかった。

結果的に、同法は93年労働組合改革及び雇用権利法（the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）によって廃止され、96年雇用権利法の制定に際して

安全衛生に関わる被用者の保護に関するより包括的な権利規定が挿入されて現在に至っている。

同法は、被用者は、以下の理由に基づいて、いかなる不利益も受けず（第 44 条）、解雇されない（第 100 条）権利を持つ旨を定めている。

- (a)労働安全衛生上のリスクの防止又は低減に関わる活動の実施について雇用者から指名を受け、現にそうした活動をした（かしようと提案した）こと（第 44 条第 1 項(a)、第 100 条第 1 項(a)）
- (b)（法的手続によるか任意の手続きによるかを問わず、）労働安全衛生問題に関する労働者の代表が安全委員会の委員であるため、当該代表として、又は委員会の委員としての職務を果たした（か果たそうと提案した）こと（第 44 条第 1 項(b)、第 100 条第 1 項(b)）
- (c)被用者が、安全衛生管理規則に基づいて、もしくは安全代表の候補者などとして、雇用者との協議に参加した（かその旨の提案をした）こと（第 44 条第 1 項(ba)。*第 100 条第 1 項に直接的な対応規定はないが、内容的に第 1 項(b)の適用が可能と思われる[三柴注]）

これらの規定は、労働組合の選任を受け、労働者から選出されたか、労組がない職場で雇用者から指名ないし選任された安全代表や安全委員会委員はもとより、(上掲の 99 年安全衛生管理規則の下で選任された)安全衛生アシスタントの職にある被用者も射程に収めている¹³³。

とはいえ、安全代表向けの法的保護の対

象は、被用者に限られる。その範囲について述べたのが、以下の *Costain Building & Civil Engineering v. Smith & Anor* [1999] UKEAT 141_99_0505 (5 May 1999)である¹³⁴。

【事実の概要】

1 審原告（申立人）は、建設業者に労働力を提供する、さまざまな人材供給業者で就業する経験豊かな監理技師であり、独立的な技術系コンサルタントだった。彼は、ある人材供給業者（Chanton 社：原審での第 2 の被告（被申立人））より、Costain Building 社が造成中の場所で監理技師を求めている旨の連絡を受けて、現地に赴いたところ職務を任された。

その後、その場所で実施中の作業に関して、労働組合から安全代表に選任された。複数の批判的な安全報告を執筆したところで、Costain Building 社から人材供給業者に、これ以上彼を働かせたくないとの連絡が入り、以後就業を拒否された。そこで彼は、安全衛生に関する理由により、不当解雇を受けたと主張した。

雇用審判所は彼の申立を支持したが、その審判は雇用上訴審判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）で覆された。

【判旨～上訴認容、原判決破棄～】

本件で、人材供給業者（Chanton 社） - 1 審原告(申立人)間に就労先(Contain Building 社)での就労に対して時給 £ 13 を満額支払う旨の契約、就労先 - 人材供給業者間には、1 審原告（申立人）の役務につき時間 £ 15 を支払う旨の契約があったことは明らかである。

96年雇用権利法第100条に基づく擬制解雇の訴えを審査する上での最初の論点は、就労先 - 1 審原告（申立人）間に何らかの契約があったか否かである。

この点につき原審は、1 審原告（申立人）は96年法第230条第1項所定の被用者の範囲内にあると判断したが、Costain 社が上訴した。

結論的に、彼の契約は人材供給業者のものであり、Costain Building の被用者ではなかった。よって、労働組合が彼を安全代表に選任したのは、法律上は明らかに無効である。雇用権利法第100条による保護の射程は被用者である者に限られる。

安全代表向けの保護規定は、無責任資格や全面的免責を企図したものではない。よって、仮に安全代表が、自身が代表を務める職場範囲外の問題について行動したり、明示された手続から逸脱したり、悪意に基づく（in bad faith）行動をとれば、真正な安全衛生活動ではなく、雇用者を害するための個人行動とみなされ、懲戒処分を受けることもあり得る（Shillito v. Van Leer(UK) Ltd [1997] IRLR 495 (EAT)）。また、その職務の遂行方法が安全衛生活動の範囲外との評価を招く場合もある。

しかし、安全代表が付託の範囲内で行動している限り、仮に「行き過ぎ」があったとしても、法的保護は及ぶ。これは、彼らが適切な職務遂行について管理者から威迫されない権利を有していることによる（Bass Taverns Ltd v. Burgess [1995] EWCA Civ 40）。

なお、安全代表に保障された法的保護は、

あくまで不利益からの保障であり、利益をもたらすものではない。よって、たとえ所定業務外の活動がなされても、遂行された所定業務を基準に職務評価される必要があり、雇用者はプラスにもマイナスにも、安全衛生活動を考慮に入れてはならない。それをプラスに評価すれば肯定的差別（positive discrimination）となり得るが、他の被用者との関係で差別になりかねないことによる¹³⁵。

5.7.2 安全衛生を担当する全被用者を対象とする法的保護

5.7.2.1 雇用権利法上の原則規定

雇用権利法第44条及び第100条は、安全代表等に限定せず、安全衛生を担当する全被用者を対象とした保護規定も設けている。以下の場合、彼らは解雇その他不利益な取り扱いを受けない権利を有する。

(a)安全代表や安全委員会が存在しないところで（または、存在はするが、その活用が現実に期待できない条件にあるところで）、合理的な手段により、安全衛生上有害（または潜在的に有害）であると合理的に信じる作業関連条件に雇用者の注意を向けたこと（第44条第1項(c)、第100条第1項(c)）

(b)重大かつ切迫しており、合理的に回避困難と認められる危険状況に際して、（その危険状況が継続する限り）自身の職場またはその危険個所から退避した（もしくはしようとして提案した）か、そこへの復帰を拒んだこと（第44条第1項

(d)、第 100 条第 1 項(d))

(c) 重大かつ切迫していると合理的に信じた危険状況に際して、自己又は他人 (other persons) をその危険から防衛するため、適切な措置を取った (か取ろうと提案した) こと (第 44 条第 1 項(e)、第 100 条第 1 項(e))

典型例として、Harris v Select Timber Frames Ltd [1994] 222 HSIB(Health and Safety Information Bulletin) 16 が挙げられる。本件では、ある被用者が、当該職場に安全代表がいなかったため、自ら労働安全衛生基準 (違反) に関する苦情を申立て、その結果 HSE の検査官が来訪することとなった。彼は、HSE の産業医療アドバイザー (Employment Medical Advisor) を務める医師の健康診断を受けることになっていたが、その直前に解雇された。雇用審判所は、本件解雇は彼の安全衛生に関する問題提起を理由になされたと解される以上、不当解雇に当たると判断した¹³⁶。

なお、第 100 条第 1 項(c)にいう「他人 (other persons)」には、被用者のみならず、公衆一般も含まれる。Masiak v City Restaurant Ltd [1999] IRLR 780¹³⁷では、あるシェフが、調理場で解凍中だった鶏肉が、予定された当日午後 7 時時点では衛生面で未だ客に提供できる状態にはないと判断し、地方環境衛生監視官 (EHO: Environmental Health Officer) に懸念を伝えると共に、管理者にその健康有害性を指摘してメニューから外すよう伝えた。しかし、実際には解凍は適切に進み、部分的には調理もなされており、管理者はその意見に同意せず、しっかり調理するか

自宅に帰るか選択せよと伝えた。すると彼は職場を去り、しばらくして、既に完全に解凍した鶏肉の調理を指示された。しかし、自分には法的責任があつて働ける状態にない旨に加え、自宅待機か就労か、雇用者の指示に従う旨を述べたところ、不公正に解雇されたとして雇用審判所に訴えを提起した。

原審 (雇用審判所) の判断の詳細は不明だが、おそらく、雇用権利法第 100 条第 1 項(e)の保護対象を被用者に限る前提で、1 審原告 (申立人) の請求を棄却したと思われる。対して雇用上訴審判所は、雇用権利法第 100 条第 1 項(e)は、保護対象となる人物を被用者に限定していないと判示しつつ、1 審原告 (申立人) は実際に解雇されたのか、その不公正解雇の主張は正当か等の問題の審査が尽くされていないとして、原審に差し戻した。

安全衛生担当者が、現に講じたか講じようとした措置の適切さは、その者の持つ知識、施設の状況、その者が当時受けていた示唆を含め、全事情を総合的に勘案して判断されねばならない。仮にその行動が過失の不法行為に当たる場合、雇用者が講じた対抗措置は、不利益措置や不当解雇に当たらなくなる場合もある¹³⁸。

5.7.2.2 様々な係争実例

雇用審判所は、これまでに雇用権利法第 100 条の解釈適用に関する多くの課題を検討して来た。

たとえば、自動車運転手向けの労働時間規則 (the Drover's Hours Regulations) 違反その他の劣悪な労働条件や過積載に関する運転手からの苦情の申立、安全衛生代

表に選任されていない被用者から（現在の代表について）の利益相反に関する代表性の疑義の提起、公衆一般を保護するために被用者が提起した訴訟などが挙げられる¹³⁹。

珍しいケースとして、ある被用者が同僚の乱暴で脅迫的な行動を理由に職場を離脱したという、以下の *Harvest Press Ltd v McCaffrey*(EAT). (1999) IRLR 778¹⁴⁰ が挙げられる。

【事実の概要】

1 審原告（申立人）（Mr McCaffrey）は、1 審被告（被申立人）（*Harvest Press Ltd.*）に機械の保守担当者として雇用され、約 2 年半、彼より若年の同僚（B）と共に深夜時間帯に就労していた。彼は、B が同人に乱暴な行動をとっていると感じ、管理者に通報したところ、98 年 9 月 10 日の朝に本人同席のうえ話し合いの場が設定されることとなった。しかし、その前日のシフトで、B が特に乱暴な行動に出たため脅威を感じ、管理者に電話をかけようとしたところ、B がその様子を見ていて彼に向けて怒鳴りつけた。そこで、いったん帰宅したうえで管理者に電話することとした。

1 審原告（申立人）は、管理者と役員に対し、身の安全が保障されるまで復職する意思がないことを伝え、間接的に、B の解雇又は深夜勤務からの排除を求めた。対して役員は、彼自身に事情の聞き取りはせず、B 側にそこまでの出来事を伝え、外観上その説明を聞き入れた。

しばらくして、当該役員は 1 審原告（申立人）に電話して、会社（1 審被告（被

申立人））は彼が辞職したものとみなし、離職票（P45）を送付したと伝えた。

そこで彼は、雇用審判所に対し、雇用権利法第 100 条第 1 項(d)の適用を受ける不当解雇がなされたと申し立てた。

対する 1 審被告（被申立人）側は、同条項の趣旨からして、そこにいう「危険（Danger）」は、職場すなわち作業や作業施設から生じる危険に限られ、他の労働者の行為に起因する条件を含まないと主張した。

しかし、雇用審判所は、当該「危険」について明文上制約はなく、元の趣旨に関わらず、あらゆる危険を射程に収めている旨判示し、続いて、本件でその危険が実存したか、彼は当該危険が「重大かつ切迫したもの」と合理的に認識したか、について審理を進めた。

そして、工場には B 以外彼しかいなかったこと、B は彼の半分程度の若年だったこと、彼には B の行動が予測できなかったこと、の 3 点から、「重大かつ切迫した」危険状況にあったものと認定した。そのうえで、彼にとって当該危険を避ける方法は職場を離脱する以外にはなかったと認め、法第 100 条第 1 項(d)所定の不当解雇に当たると判示した。

そこで 1 審被告（被申立人）は控訴し、1 審原告（申立人）は、B を異動させなければ辞任するとの最後通牒を 1 審被告（被申立人）に示したため辞任したものと受け止め、受理したに過ぎず、証拠上、原審が解雇と解釈するに足る根拠はないと主張した。また、再度、「危険状況に際して（in circumstances of danger）」の文言には、作業場の施設に関連する危

険のみが含まれ、同僚の個人的な行動に起因する危険は含まれない、との主張も展開した。さらに、会社の B に対する雇用者責任もしんしゃくされるべきと述べた。総じて、雇用審判所の判断は、企業に解雇されるべき者に関する選択上のジレンマを科すものだと論じた。

【判旨～控訴棄却～】

控訴人は、法的論点につき主張立証を尽くしておらず、原審による 1 審原告（申立人）は不当解雇されたとの判断は正当である。

「危険状況に際して」との文言について、その一般的な表現に比して控訴人主張の解釈は狭すぎ、採用できない。未熟な労働者が危険な工程で他者と就労する場合のように、職場は、被用者の作為や不作為により危険になることもある。そうした被用者の存在は、その過失が本人と同僚の双方に影響する可能性がある限り、職場の危険となり得る。そうした状況は法第 100 条第 1 項(d)の適用範囲内であり、よって同僚労働者が退避した際、その保護を受ける。原審が「危険（danger）」の文言に制限は設けられておらず、議会（立法者）も職場で生じた危険をあまねく包括する意図だったとした判断を支持する。

また、理性的な雇用者であれば、1 審原告（申立人）から関連事情を聴取し、彼の安全上の懸念が真摯なものかを判断しただろうが、控訴人はそうしなかった。仮に控訴人が適切な調査を行ない、同僚 B に将来的に特段の危険がないと判断していれば、1 審原告（申立人）にその調

査結果を伝え、復職拒否は、ひいては雇用の終了をもたらす重大な契約違反とみなされることを伝えることもできただろう。

よって、彼は不当に解雇されたことになる。

もっとも、法律上の保護を求めるためには、被用者が安全衛生上の問題があると信じたことについて合理的な根拠が示されなければならない。

たとえば、Kerr v Nathan ' s Wastesavers Ltd (1995) EAT 91/95 において、申立人は、複数の場所からゴミ袋を回収する運搬用トラックの運転手として採用された。ある日、彼は、このまま作業を続ければ過積載になると信じ、運転を拒否したところ解雇されたため、不当解雇だと主張した。司法審査では、彼が収集を終えるまでにトラックが過積載になるだろうと信じたことは合理的であり、当時の状況が潜在的に危険だと誠実に信じたと認められた。しかし、その職場には、過積載となる可能性を認識した運転手は、停車場に引き返すか、別の車の手配のため電話する慣行があったにもかかわらず、彼はこれを考慮しなかった。その結果、彼には、その認識を維持する合理的根拠がなかったこととなるとして、その申立は雇用審判所と雇用上訴審判所の双方で棄却された¹⁴¹。

他方、未熟な協働労働者に関する問題提起による不利益取扱いが問題となったケースとして、以下の Barton v Wandsworth Council (1994) 11268/94 ET¹⁴²が挙げられる。

【事実の概要】

申立人は、Wandsworth 地区協議会技術サービス部門の救急車の運転手として採用され、様々な種類の身体・精神障害を抱える患者を乗せ、自宅への送迎を行っていた。申立人には必ず搬送者が付き添っており、その者が患者対応について包括的な責任を負っていた。たとえば患者が車イスに乗っている場合、その車イスを救急車の後部にあるテールリフトに押し上げ、それを操作して救急車内に乗せ、社内でしっかり固定する作業や、その逆の作業は彼が行う役割を担っていた。

申立人は、未熟又は全く訓練を受けていない搬送者と共に業務をする際に危険を感じていた。また、少なくとも2つの車輪上のテールリフトの状態について問題を指摘していた。

彼は、安全衛生に関する懸念事項と作業に関わる危険事項を提起したところ、最終的に懲戒処分を受け、一定期間停職となって時間外手当分を喪失したうえ、彼の主張では根拠のない（契約に基づく）2年間有効な警告により不利益を被った旨を申し立てた。

申立人は、1978年雇用保護（統合）法第22A条第1項(e)に基づくものを含め、様々な主張を展開した。同条項に基づき、被用者は、重大かつ切迫した状況と合理的に信じる条件下で、危険から自己又は他人を守るために行動した（かしようとした）ことを理由として、雇用者から作為又は意図的な不作為にかかる不利益取扱いを受けない権利を有する。

【判旨～請求認容～】

78年雇用保護（統合）法第22A条第1項(e)の適用は、厳に災害が生じようとしている場合に制限されるわけではなく、一定期間継続する「危険状況（dangerous situation）」があれば可能である。ここで「危険状況」とは、危険な事情へのばく露を原因として、いつでも重大な災害を生じかねない現存する（ongoing）状況を意味する。

本件事情の下で、申立人が重大かつ切迫した危険の存在を信じたことには合理性が認められる。

この職場では過去に災害が発生し、その原因となった状況が改まっていなかった。労使間の協議の場でも議題とされ、幾度となく論じられて来たが、結局何ら対策が講じられなかった経緯からも、HSEに懸念を抱かせる程度の重大性は帯びていた。

よって、申立人が受けた不利益は、部分的には彼が提起した安全衛生問題に起因すると認められ、その請求は認められる。

5.7.2.3 民事契約法理による保護

雇用契約には、雇用者がその被用者の安全を確保するために合理的な措置を講じる旨の黙示の条件があり、仮に雇用者が真正の脅威への対応や、正当な苦情にかかる調査を怠れば、雇用者による基本的な契約違反（fundamental breach of contract）となり得、被用者に辞職のうえ擬制解雇を申し立てる権利を与えることになる。

こうした場合、被害を受けた被用者は、通常3か月以内であれば雇用審判所に申立

を行うことができる（雇用権利法第44条、第48条。その他1996年雇用審判所法（Employment Tribunals Act 1996）第3条も参照されたい）。不当解雇された場合（そうみなされる場合を含む趣旨と解される）には暫定的な救済手続き（interim relief）を活用できるが、7日以内に申立がなされねばならない（雇用権利法第128条）。

5.7.2.4 98年公益通報者保護法による保護

1998年公益通報者保護法（the Public Interest Disclosure Act 1998（通称ホイッスルブロー法：Whistleblowers Act））により、一定条件下において、特定の（：保護対象となる）開示を行った労働者（*被用者のほか従属的な自営業者を含めた労務従事者）は、その保護を受ける。

この法律の制定によって、雇用権利法が改正され、労働者は、保護対象となる開示を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けず（雇用権利法第47B条）、解雇されず（同法第103A条）、余剰人員とされない（同法第105条第6A項）権利を有する旨が規定された。

不当解雇となる事案と同様に、適用要件となる（最低）雇用期間はなく、65歳を超える労働者も申し立てられる。

保護対象となる開示には、以下の事柄が該当する（雇用権利法第43B条）。

- (a) 刑事犯罪が生じたか、生じているか、生じそうな場合
- (b) ある人物が、法的義務に反したか、反しているか、反しそうな場合
- (c) 冤罪（誤審）が生じたか、生じそう

な場合

(d) ある個人の安全衛生が危険に晒されている場合

(e) 環境が破壊されたか、されているか、されそうな場合

(f) 上記の事態が、隠匿されたか、されそうな場合

情報の開示は、上記の問題に関わる行為について、雇用者その他の者に対して、真摯に（in good faith）行われねばならない（雇用権利法第43C条第1項）。

雇用者以外の者へ情報開示する場合、法の保護を受けるためには、当該開示を行う者が、真摯に行うと共に、その情報が実質において真実であると合理的に信じていなければならない。また、労働者は、雇用者に開示すれば不利益な取り扱いを受けるか、証拠が隠滅されるか、既に開示済みと信じていなければならない（雇用権利法第43G条第1項、第2項）。加えて、関連する事情を総合的に考慮して、その者が情報を開示することが合理的でなければならない。すなわち、情報開示先、問題の深刻さ、以前に開示した際の雇用者の対応、雇用者の設定した手続きなどの事情が考慮されねばならない（雇用権利法第43G条第1項(e)、第3項）。

よって、情報開示の宛先は、通常、関係する法の執行機関や、法律家（legal advisor）その他責任職に限られるべきだろう¹⁴³。

5.8 中小企業用のリスク管理施策（未了）

D 及び E . 考察及び結論

今年度までの調査から得られた示唆は以下の通り。

・日本の関連法制度と比較して、**HSWA**（イギリス労働安全衛生法典）を中心とするイギリスの労働安全衛生法制度が持つ特徴は、メリハリ（アメとムチ）、単純明快さ、多角性・多面性、自律性と労使協議の重視、専門性と柔軟性（法執行機関とビジネスの親和性）、それらを支える物的・人的資源である。これらの背景には、**ILO 187**号条約が示唆する政労使が安全衛生を重視する文化がある。

は、安全・衛生・快適性の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出す者を名宛人として実効性確保を求める罰則付きの一般条項を置き、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行う（2011/12年の平均金額は£30,000弱/件だったほか、かつて**Balfour Beatty**社が£1000万（控訴審で£750万に減額された）にのぼる罰金を命じられた例もある）と共に、適切な管理を怠る役員への身体刑を定め、運用する一方で、規制内容の単純化、規制方法の柔軟化により、法の遵守を容易にすると共に、遵守の方法については各雇用者にできる限りの裁量を与えるほか、で後掲するスキームなど、事業活動を阻害しないための配慮が尽くされている点などに現れている。

は、**HSWA**が労使その他関係者の安全衛生や快適性の確保のために設定している要件そのもののほか、**(a)**その要件を補完する規則、**(c)**履行を支援するガイダンス、**(b)**

両者の中間に位置する行為準則というルール
の体系が明確である点などに表れている
（とはいえ、行為準則の法的性格は、意図的にグレーなものとされており、それゆえのメリット・デメリットや、生じている問題や議論がある）。

は、そもそも安全衛生の実効性は、何か1つの方策によってなし得るものではないという彼国での経験則の反映であり、法規則の集積、現実的で均衡のとれた法執行、検査官の専門性の高さ、事業場ごとの安全衛生管理を監視・支援する安全代表制度、業務プロジェクトのリーダーによる安全リーダーシップ（職場に応じた標準の策定と信賞必罰など）の涵養、安全意識を高め行動変容を促す規格（**BS:British Standard**など）、専門的行政機関による災害疾病やヒヤリハット情報の確実な収集、建設業などにおけるプロジェクトの設計者、発注者、関係請負人などへの安全管理義務の賦課、民間レベルでの安全衛生に関する専門家の養成と適格性認証、リスク管理等に適任者を選任すべき旨の法的要求、技術革新による設備・器具自体の安全性の向上などの総合的な取り組みの「厚み」に表れている。

は、労働組合により選任され、事業場ごとの安全衛生を監視・支援する安全代表制度や彼らの学習機会や活動に必要な情報（雇用者・検査官が保有する情報を含む）の獲得、諸活動の有給での保障、彼らが重要ないし主導的役割を果たす安全委員会制度などに現れている。イギリスでも、安全衛生対策における労使協議は重視されており、安全代表にかかる法的保障のうち重要なものは、非労働組合員を代表する非正規安全代表にも適用される。安全代表ではな

くても、安全衛生活動に携わる被用者であれば、それゆえの不利益取扱いなどについて雇用権利法の保護を受ける。そもそも、国の法律や規則、行為準則、ガイドラインなどのルール形成にも労働者側の意見は反映されるが、このような事業場ごとの関与と協議の仕組みが、国による法政策を展開するうえで毛細血管の役割も果たしていると解される。

は、彼国の検査官制度に特によく現れている。彼国の安全衛生法は、国と地方自治体の双方が執行を担っており、そのうち自治体による法執行には、「主な管轄機関特定スキーム（**Primary Authority Scheme**）」と呼ばれる制度があり、広い地域に事業所を展開する企業が、安全規制の監督を主導するパートナーとなり、リスク管理について最善の方法を合意できる自治体を主な管轄機関として選択できる。選択された自治体は、その企業の事情をよく知ったうえで他の自治体にアドバイスを与え、彼らの監督業務をリードする。他方、国の機関である **HSE** は、後述するように、工場検査官のほか、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官など技術的な専門性に依拠して検査官を任用し、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業させている。彼らの中には、民間企業で安全衛生関係業務を経験し、民間団体が発行する安全衛生関係資格を持っているベテランが多く、民間企業が支払う給与額を基準として魅力を感じさせる金額の報酬を年俸制（雇用期間は無期限の場合が多い）で支給している。報告者がイギリスで実施した労使団体や専門家等へのインタビューで、彼らの専門性の高さを否定した者はお

らず（別添資料 6～8）、有益なアドバイスを期待して彼らの来訪を歓迎すると述べた企業経営者もいた（別添資料 8）。

また、インタビューの際、企業経営者や使用者団体は批判していたが、介入手数料制度（“**Fee for Intervention**” scheme）に象徴される **HSE** による活動資金確保の動きが特筆される。この制度は、2012 年安全衛生（手数料）規則（**The Health and Safety (Fees) Regulations 2012**）に基づき、同年 10 月 1 日から施行されており、安全衛生法規に違反した者に検査、搜索、是正措置等の費用負担の義務を負わせるものである。

は、年間約 £ 1 億 5 0 0 0 万（150 円 / £ とすると、約 225 億円）にのぼる **HSE** の運営コスト（**Health and Safety Executive : The Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2013/14 (HC228)**）によく示されているが、連合政権の意向で、2010 年に 2011 / 2012 年から 2014 / 2015 年にかけて 4 割の歳出削減方針（**Spending Review 2010 Settlement**）が打ち出され、検査官の査察の対象も重大なリスクのある事業場に集中させ、人員を削減する方針が採られて現在に至っている。

総じて、組織による安全衛生の学習を促進する仕組みともいえる。

・ **HSWA** の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、組織の責任者による真摯で具体的な関与、構造的で計画的な取り組み、適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、全ての管理者による安全衛生の重視、直面課題に応じた柔軟な対応、安全衛生と組織の生産性や競争力との一体

視の6点としている。すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙げられなくなることも示唆されていると解される。

・ローベンス報告の骨子（ 安衛法体系の一本化による遵法のための参照物の簡素化と規制目的の明確化、 形式的コンプライアンスより適確かつ自主的な安全衛生活動の推進、 行為準則を中心とする柔軟性のある規制、 リスクの高い状況への強制的措置（禁止命令・改善命令等）の根拠づけ等）は **HSWA**(イギリス労働安全衛生法)下の現行リスク管理政策の底流にあり、実効性を失っていない。というより、そもそもローベンス報告自体がリスク管理の発想と親和的だったことから、それを土台とする **HSWA** も然りといえる。

すなわち、**HSWA** 自体及びその下でのリスク管理政策には、 名宛人や保護対象の範囲が広く、快適性という高い水準を求めつつ、罰則が付された一般的義務条項、それを運用する専門機関や検査官に付与される権限と広い裁量、 行為準則の多面的な役割（ある面では強制規範的な基準、他面ではベスト・プラクティスを反映した柔軟なガイドライン）、コンプライアンスと安全衛生の実効性の双方を図るための行政・労使その他関係者間のコミュニケーション

の重視、 の原動力としての安全代表制度や安全委員会制度、 規制の内容及び体系の分かり易さの促進、といった特徴がみられる。被用者側に罰則付きで一般的な安全衛生上の注意義務を定めた法第7条が存在する点も特徴的である。

・ **HSWA** 違反に科される罰金額は、基本的には違反の重大性に依りて決定されるが、1999年に控訴院が治安判事裁判所等での活用（参照）を予定したガイドラインを示してから、かなり金額が上昇した。他の判例（**R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd.[1999]2 All ER 249,(1999)HSB 275**）では、企業の経営者や株主などの利害関係者に十分なメッセージ性を持つ必要があることも示されており、現在、企業の売上高に罰金額を連動させる法案が検討されている。また、**HSWA** 第37条や2007年法人故殺罪法により、企業役員などは、企業体による法違反がその怠慢等により生じたと認められる場合、身体刑や罰金刑を科され得る。前者は、役員（**directors**）、管理者（**managers**）、秘書（**secretaries**）などの怠慢等を対象とした処罰の規定を置き、後者は、企業の重要な決定権を持つ上級管理者（**senior management**）にも法人故殺罪の適用が可能な旨を定めている。実際に、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じられたり、執行猶予付の懲役刑を命じられた例がある。また、1986年企業役員解任法（**the Company Directors Disqualification Act 1986**）第2条には、個々の企業役員が有罪とされた場合、裁判所がその地位をはく奪できる旨の定めもある。

・イギリスの規則は、法律の時代即応性

などを担保する役割を与えられ、法律の改廃等の強い効力を持っている（とはいえ、議会の承認を含めた煩雑な手続きの必要性から、新たな規則の制定などには時間を要することもあり、より策定が容易で迅速なガイダンス・ノートに代替される傾向にある。）。その意味でやや異色の性格を持つ 99 年労働安全衛生管理規則は、89 年 EC 安全衛生枠組み指令や 91 年非典型労働者指令を含めた複数の関連 EC 指令の国内法化の要請を受け、5 名以上の被用者を雇用する雇用者にリスク調査を含めたリスク管理義務を課している。これには、リスクにばく露している被用者（集団）の如何を含めた重要な結果の記録、判明したリスクへの対策のための条件整備、適任者の選任、情報提供、教育訓練などが含まれ、以下のよう方針を採用している。

リスク回避を第 1 としつつも、回避不能なリスクには評価を実施したうえ、根本的対応を志向しつつ、最小化を図るべきこと（第 4 条関係）

仕事を個人に適応させるべきこと、また、個人対応より集団対応を旨とすべきこと（第 4 条関係）

技術、作業組織、労働条件、人間関係を含め、労働環境と健康の関する事項を包括的にカバーすべきこと（第 4 条関係）

安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が重要であるため、充分に図るべきこと（第 5 条関係：L21 第 3 4 項）

計画（体系的な設計図の作成）、組織（関係者の巻き込み）、管理（監督体制と責任体系の設定）、監視（**output** と **outcome** の定期的なチェック）、見直し（1～4 の

改善）を基本的要素とすべきこと（第 5 条関係）

個々人の健康記録の収集は、適切な労働衛生監査と取引関係にあること、適切な労働衛生監査のためには個々の事業の条件に依存して設計・遂行すべきこと（第 6 条関係：L21 第 4 5 項）

雇用者は、組織内部又は外部の安全衛生アシスタント（外部の場合、安全衛生コンサルタント等）の選任により法的要件の遵守を図るべきこと、組織外部より内部の者の選任が優先されるべきこと、被選任者に対して被用者の構成等の内部事情を含め、活動に必要な情報や資源を提供すべきこと（第 7 条関係）

リスク管理において、緊急時対応は重要な意味を持つため、そうした場面に遵守すべき手続を策定し、そこに予想されるリスクの性格、対応措置等を記載し、実施責任者を選任し、必要な権限を付与すると共に、被用者の退避や、リスクが残存する状況下での就業停止などを保障すべきこと。再発防止策も講ずべきこと（第 8 条、第 9 条関係）

リスク・コミュニケーションは、被伝達者の教育、知識、経験を踏まえて実施すべきこと（第 10 条関係）

混在作業では、主たる雇用者がいる場合、彼が安全衛生条件の整備を図り、他の雇用者はそれを支援すべきこと。そうした者がいない場合、コーディネーターの選任を検討すべきこと（第 11 条関係）

社外工を受け入れる雇用者は、当該社外工とその雇用者の双方に対して、リスクや管理措置に関する情報提供、適切な指示等により当該社外工の安全衛生を図るべき

であり、情報提供に際しては、“**permit-to-work** システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”の活用も検討されるべきこと（第 12 条関係）

安全衛生教育は、労働者の教育、知識、経験を踏まえ、職場リスクの変化に適應できるように、雇入れ時を手始めに、定期的に繰り返し、また必要に応じて臨時的に行うと共に、参加時間を勤務時間として取扱い、賃金保障すべきこと（第 13 条関係）

被用者が作業活動に関連する職場の重大な危険状況や安全衛生上の条件の不備に気づいた場合、雇用者に伝達すべきこと。ただし、その懈怠によって雇用者自身の法的義務が軽減されるわけではないこと（第 14 条関係）

有期雇用や派遣労働では、安全な作業に必要な技能や資格、彼らの遂行する職務に内在するリスクの伝達が重視されるべきこと（これは、その雇用・就業形態ゆえに構造的に生じ得るリスクへの対応と、無期雇用であれば当然になされるべき対応の最低保障の両面を求める趣旨と解される）。派遣では、派遣元と派遣先の双方がそうした情報を提供すべきこと（第 15 条関係）

母性に関わる安全衛生管理では、母体とその子の双方の健康が顧慮されねばならず、職場に出産年齢の女性がいれば、母性を顧慮したリスク調査がなされるべきこと（第 16 条関係）。母性リスク関連事案では、性差別禁止法の適用可能性も問われることが多いが、「女性だからリスク調査・管理を怠った」といえない限り同法の適用は困難なこと、また、安全衛生管理規則の私法的効果が原則的に否定されていること

から、たとえ母性リスクの調査義務違反があっても、それが個人の傷害や解雇等をもたらさない限り法的救済が困難なこと。妊産婦の就労の可否や条件、とりわけ夜間就労については、専門性を持つ臨床医等の判断によるべきこと。すなわち、ばく露管理的な保護ルートも確保すべきこと（第 18 条関係）

若年労働者の安全衛生管理では、若年労働者の人的問題（知識・経験不足、未熟さなど）のほか、身体的な脆弱性、発育障害・後遺障害をもたらす要因などを顧慮した就業制限を設けるべきだが、適任者による監督、適切なリスク管理が可能であれば、教育訓練の必要性等を理由に、雇用を妨げるべきでないこと（第 19 条関係）

・行為準則には、規制における柔軟性、積極性、即応性の担保が期待され、ローベンス報告では、安全衛生規制の中心となるべき旨が示されていた。しかし、その違背は、刑事手続上法規則違反を推定させ、民事手続上ネグリジェンスを推定させる。労使団体や専門家等には、法規則の遵守を支援するための具体的手段を示すツールとしておおむね好意的に受け止められているが（＊現地でのインタビュー調査に応じた企業経営者は、それを遵守していれば検査官らに合法性確保を示せるメリットもあると述べていた）、現にそれを逸脱した事業場ごとの法運用が合法と認められた例は少なく、調査に際して実例を挙げられた方はいなかった。すなわち、実質的には法規則、特に規則に近い法規範性を帯びており（日本では解釈例規に近い性格）、いったん策定されると変更にも煩雑な手続きを要するため、最近ではガイダンス・ノートにその役

割が代替される傾向にある。もっとも、そうなれば、ガイダンス・ノートの実質的な法規範性が高まる可能性もある。

・検査官制度は、工場検査官のほか、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官など技術的な専門性に依拠して区分されており、それぞれが別個の枠で任用され、一定期間の研修とスクリーニングを経て職務適性を修得すると共に審査され、就業する。一部の職種を除き、任用の際に専門性を図るような難関試験は課されない。日本でいえば、技官（技術官僚）が法の執行権限を持つようなスタイルと思われる。なお、イングランドとウェールズでは、陪審に拠らない有罪判決を得るものにつき、検査官が訴追の権限を有している。

・**HSWA** 下でのリスク管理政策の実効性確保には、安全代表と安全委員会が果たしている役割が極めて大きい。両者共に労使間の協議を促す制度であり、その役割の根幹は、雇用者による安全衛生管理のチェックにある。労使間の利害対立を前提とする労働組合や団体交渉などとは性格が異なるが、この制度の機能の背景には、「自分の安全は自分で守る」という自己責任意識、労使の階級意識や労働組合の実質的な活動などがあると考えられ、日本の法政策への反映に際しては、それ独自の背景脈絡を考慮する必要がある。

・**HSWA** のような予防法と補償・賠償法との関係は、切り分ければ、予防法の独自の発展を促せるが、補償・賠償法による予防へのインセンティブは下がる。逆に、連結すれば、補償・賠償法への影響を慮り、予防法の発展の障害となり得る。**HSWA** 以前

は、両者を連結する判例傾向が見られたが、ローベンス報告の問題指摘を踏まえて両者を切り分ける方針が採られ、**HSWA** の一般規定の私訴権排除を定める法第 4 7 条第 1 項が設けられた。しかし、安全衛生規則については私訴権を肯認する同条第 2 項及び当該規則自体の定めがあった。もっとも、第 1 項が私訴権排除を定める本法の一般規定についても、「第 1・2 項の規定は本法の条項と無関係な請求権に影響を与えない」とする第 4 項の定めなどから、制定法上の義務違反に基づく不法行為訴訟は可能である。リスク管理に関する安全衛生管理規則は、同規則第 2 2 条により原則として私訴権が排除されるが、2006 年の規則修正（私訴権排除を同規則が第三者保護に適用される場合に制限する旨の第 2 2 条の修正）を受け、雇用者と雇用関係にある被用者であれば、民事訴訟で活用可能とする説もあり、もとより不法行為法上の活用は排除されていない。安全衛生規則についても、2013 年の企業及び規制改革法（**the Enterprise and Regulatory Reform Act**）第 6 9 条により、**HSWA** 第 4 7 条が修正され、原則として私訴権が排除されることとなったが、やはり不法行為法上の活用は排除されていない。さらに、民事証拠法第 1 1 条により、犯罪に該当する **HSWA** 違反に際しては、ネグリジェンス不存在の立証責任が被告側に転換するなど、予防法と補償・賠償法の切り分けは不完全といえる。これを安全規定・衛生規定・快適性規定の区分からみれば、（未だ調査不足ながら）概ね後 2 者の私法的効果に疑義が挟まれている状況と察せられる。

・**HSWA** の一般規定違反に基づく民事上

の履行請求は原則として認められず、安全衛生規則違反に基づく場合につき学説の争いがあった（＊2013年企業及び規制改革法の施行以後、状況が変化したと思われる）。同じく労務給付拒絶は、基本的な契約違反と認められた場合に解雇を含めた不利益取扱いからの法的救済を受けるが、**HSWA** 違反は直接の根拠とはなり得ない。なお、労働安全衛生管理規則第8条には、雇用者を名宛人として、緊急時の職場からの退避措置と安全状態が確保されるまでの就業停止が規定されており、これらを基本的な契約内容と解して被用者の民事上の権利と構成することも可能と思われる。

・リスク管理義務違反に基づく刑事責任の認定に際しては、特にリスク調査の不充分さ（：適切さや充分さの欠如）の具体化が求められる。それを十全に行うには、司法実務的に事後的な災害調査が鍵となることが多い。また、何らかの被害を前提にしない刑事罰の科刑は理論と実務の両面で困難なことからも、事後送検が中心とならざるを得ない。

・安全衛生管理規則第21条は、雇用者は、**HSWA** 関連法規違反による刑事手続きにおいて、それが自身の被用者や安全衛生アシスタントの作為・不作為によると主張しても抗弁にならない旨を明文化している。もっとも、**HSE** が発行するガイダンス・ノートには、法の執行機関が、個々の事案の事情を考慮して強制措置の適正さを確保する旨が記載されており、雇用者が関係者の資質を見極めるための合理的手続を尽くし、適切な監督、就労条件の整備や資源の提供等も行っていれば、減刑事情（免責事情）として考慮される。

・リスク管理義務違反に基づく民事責任の認定については、生じた傷病が業務上であり、リスク調査が実施されていれば当該傷病を防止できたと解される場合、被災の予見可能性ありとして、雇用者のネグリジェンスを認める旨の判例がある。

・**HSWA** 第37条は、法人の安全衛生に関する法規則違反が役員等の承諾もしくは黙認下で行われたか、彼らの怠慢に起因する場合の刑事両罰規定を設けている。実務上も、労働安全衛生にかかるリスク管理の実施責任者は役員（**Director**）及び役員会（**Board**）と解されており、**HSC** と経営者協会が共同して彼らのリーダーシップ行動論に関するガイダンスを発行している。また、安全衛生担当役員の存在は、その課題の重要性と戦略的な重要性が理解されていることの象徴とする体系書の記載もある。その他、非常勤役員による安全衛生活動の監査、安全衛生条件整備への投資、役員・職員等が専門家から適切なアドバイスを受けられる条件の確保、安全衛生に理解のある管理職の選任、労働者（代表）を関与させること、役員会による安全衛生活動の**PDCA** サイクルの推進と監視等の必要性も指摘されている。ただし、日本の会社法第429条のような取締役個人の民事特別責任に関する規定はなく、一般的なネグリジェンス訴訟の被告とされることはあるが、支払い能力の問題から件数は多くないという。

・安全代表制度は、**HSWA** の制定により初めて設けられ、当時はイギリスでも画期的な制度だった。選出母体である自主性を持った労働組合の代表という側面を持つが（ただし、安全代表自身が当該組合の組合

員である必要はない）、基本的な役割は、職場の安全衛生リスクの調査、労使間のコミュニケーション（協議）と協働を通じて、雇用者が担う安全衛生管理の改善を支援すること等にある。**HSE** 等の検査官との情報交換やコミュニケーション、安全委員会への参与も重要な役割の1つである。職場の同僚を代表する職場代表（**shop steward**）を就任させると、安全ルール違反を犯した被用者への対応を巡り利益相反に陥る場合もあるなど、適任者の基準については議論があり、実際の状況に応じた柔軟な判断が必要と解されている。

・安全代表は、職務の権利性（その職務は権利であって義務ではなく、その職務の不履行等を理由に民刑事法上の責任を負わない）、不利益取扱いからの保護（その役割や安全衛生に関する行動を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けない）、という2つの特権をもち（但し、の保護は、安全代表だけでなく、安全衛生を担当する被用者＋全体に及ぶ）、その職務の実効性が図られている。加えて、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要な便宜や支援を提供する義務を負う。しかし、相応に責任をもった行動を期待され、安全規則違反に関する外部への通報に際しても、先ず管理職の注意を促すなど内部手続きを遵守せねばならない。

・安全代表は、雇用者から協議を持ちかけられる権利を有し、99年労働安全衛生管理規則の制定により、77年安全代表等規則第4A条が設けられ、新たに安全衛生アシスタントの選任や（自身が代表する）被用者への安全衛生関連情報の提供、同じく安全衛生教育の計画等も協議対象とされ

ることになった。

・その他に安全代表に保障される主な権利は以下の通り。

職場（**workplace**）の適当な部分の定期的、臨時的な査察（77年安全代表等規則第5条）（ただし、ここでの職場は、雇用者の設置施設内とは限らない）

HSWA 関連法規に基づき雇用者が記録を義務付けられた書類の閲覧（個人の健康情報等は含まれない）

職務遂行、教育訓練への参加のための有給休暇の取得。なお、有給休暇が保障される合理的な教育訓練内容、賃金保障等の便宜の詳細は、概ね以下のように行為準則（**L146**）に定められている。

(a)教育訓練課程は、**TUC** 等の労働組合が承認したものであることが望ましく、その場合、雇用者の求めがあれば、そのシラバスを雇用者に提供せねばならない（***TUC** は独自に教育訓練課程を開設している）。とはいえ、労組の承認は絶対ではなく、「組合的視点での安全」を含めて必要な要素を内包していれば、雇用者が企業内の課程への参加を主張しても良い。

(b)教育訓練課程は、安全代表としての職務遂行との関係で直接「必要な」ものに限られず、その職務遂行に照らして「合理的」であれば良い。その合理性は、当該安全代表（雇用者）を基準に判断されねばならず、雇用者が必要な資料に基づいて諾否を決したかなど、その判断のプロセスからも判断される。

(c)選任後、速やかに基礎的な教育訓練が施されるべきであり、労働安全衛生に関する法的要件、職場にある危険源と除去・低減措置、雇用者の安全衛生方針と実施体制

等が盛り込まれる必要がある。危険源に関する知識を深めるための特別訓練課程への参加も認められる必要がある。

雇用者保有情報の入手（安全代表等規則第7条第2項）と検査官保有情報の入手（**HSWA** 第28条第8項）。行為準則では、前者の例として、労働安全衛生に関わる事業計画、作業工程、職場で用いられる化学物質関連情報、雇用者が届出義務を負う災害疾病情報やその統計、雇用者が講じた安全衛生措置とその効果等が挙げられている。ただし、**(a)**個人情報、**(b)**雇用者の事業に著しい被害をもたらすもの、**(c)**法的手続を目的とするもの等に例外が設けられており、特に**(c)**について争訟が生じ、作成の主な目的が何か判断基準となる旨の判例が出ている。後者の規定は、検査官側の情報提供権限を定めており、雇用者の管理施設や検査官が雇用者に対して講じる予定の措置等が想定されており、インタラクティブでコミュニケーションな遵法支援の方針が窺われる。

・承認を受けた労働組合の組合員ではなく、法定の安全代表による代表を受けない者にも安全問題に関する労使間協議の枠組みを提供するため、96年安全衛生（被用者との協議）規則が、彼らのための非正規安全代表制度を設け、協議すべき事項と共に、活動上必要な安全衛生関連情報の提供、職務遂行や教育訓練への参加にかかる賃金保障、同じく正当な職務遂行を理由とする不利益取扱いからの保護等を規定している。

・イギリスでは、安全代表制度と共に、安全委員会制度もリスク管理の推進に少なからぬ役割を果たしている。同委員会は、2名の組合選任安全代表からの書面による

要請によって雇用者により設置されるが、交渉や協定ではなく、安全という労使の共通目的のための協議を目的としており、その構成は、基本的には雇用者に委ねられる。

・**HSWA** は、安全委員会の基本的役割について、主に雇用者が行う労働安全衛生のための措置のレビューと規定しているが（第2条第7項）、行為準則において、個々の委員会がその適用を受ける職場の特性を踏まえ、独自の役割を規定すべきとされている。**HSWA** の体系書には、典型的職務として、当該職場の災害疾病の傾向分析、安全代表や行政から得られた情報の分析、安全衛生に関するルールやシステムの開発支援、安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達状況の監視等が示されている。他方、快適職場形成（welfare）に関する課題の取扱いは、望ましいもののマストではないと記されている。

・委員会構成の原則は、全関係当事者の代表、合理的範囲内でのコンパクトさの2点である。行為準則で、管理職者側の代表に、産業医、技術者など安全衛生に専門性を持つ者を含めるべきことが定められているほか、**HSWA** の体系書では、経営幹部や上級管理職者など、委員会での協議や勧告を検討、実施できる者の関与の必要性が強調されている。

・上述の通り、雇用者は、安全衛生管理規則等により、リスク管理を支援する1名以上の適任者の選任を義務付けられている。特に、電離放射線規則や、建設業における計画調整に関する規則等、法定要件の遵守に一定の専門性を要する規則では、安全衛生監督者（**safety supervisors**）かそれに相当する適任者の選任が義務付けられ、適格

性の担保のため、経験や専門性のほか、職務遂行上十分な時間、権限の保障が求められている。

・安全衛生管理規則を筆頭に多くの法規則が、適任者について「資格を持つ（**qualified**）」又は「必要な教育訓練を受けた（**trained**）」等の文言をもって、支援者として必要な知識経験の担保を図ろうとしているが、2000年圧力システムに関する安全規則のような例外を除き、その具体化は図られていない。そもそも、雇用者は、適任者の選任によっても自身の安全衛生に関わる立法及びコモン・ロー上の責任を免れるわけではないし、支援の場面等により基準も多様なため、無理な具体化が望ましいともいえない。とはいえ、適任者の選任は、立法及びコモン・ロー上、雇用者が法的義務を「果たそうとした」証左にはなり得る。また、社会的に承認された資格の保有や教育訓練課程の修了は一定の証明力を持つ。

・イギリスでは、日本とは異なり、労働安全衛生に関する代表的な資格は民間団体が発行している。代表的な資格発行団体として、民間の公益団体である全国労働安全衛生試験委員会（**NEBOSH**）があり、そこから資格を得た者が一定期間の実務経験を積んだ後に入会申請できる労働安全衛生協会（**IOSH**）がある。資格は大別して免状（**certificate**）と上級免状（**diploma**）に分かれており、免状には、労働安全衛生一般、建設安全、防火、環境管理、労働衛生及び快適職場管理、石油・ガス操業等の分野ごとの区分のほか、国内・国際による区分もある。免状試験では、安全衛生管理、職場の危険源、安全衛生実務が審査され

るが、上級免状試験では、が「職場の危険有害物質」に、
が「安全衛生の理論と実務」に代わるほか、「職場及び作業上の器具の安全」のほか、「コミュニケーション技法と教育訓練法」が加わる。危険有害物質や機械器具安全に関する知識、安全衛生理論、コミュニケーションや教育技法は相応に高度なものと認識されていることが分かる。

・安全衛生アシスタントの所属について特段の規制はなく、ほんらい組織や職場、製品やリスク要因等に明るい内部者とするのが望ましいが、果たすべき業務と目的、負担する責任、タイム・スケジュールの明確化、職務状況のモニタリング、候補者の資格経験等に関する適切な審査等の条件を充たす限り、外部コンサルタントとする方が適当な場合も生じ得る。その場合、組織の直面する課題についての再調査や契約期間内での解決・再発防止の支援か、組織内部スタッフへの対応策の伝達等が求められる。

・イギリスでは、業務上のリスクに応じた被用者の衛生管理（**health surveillance**）を義務付ける規定はあるが、産業医の選任義務の規定や、健診を含めて職域での医療サービスの提供を一般的に義務付ける規定はない。しかし最近では、外部の労働衛生支援サービスを活用し、労災職業病への迅速な対応、採用前健診、職場の医学的危険源の調査、福利厚生としての被用者への一般的ヘルスケアサービスの提供等を行わせる雇用者が増加傾向にあり、中規模企業でも共同的に活用される傾向にある。

・イギリスの法制度上、リスク管理の担保のために重視されているのは、安全代

表の活動保障に関する規定、被用者（の代表）との協議の実施、協議機関の設置など協議に関する規定、被用者への情報提供に関する規定、リスク管理自体を義務付ける規定の履行確保である。

の核心は、安全代表の職務遂行と教育訓練への所得保障にあり、履行確保は主に雇用審判所が管掌する。また、(i)安全代表・安全委員会委員・安全衛生アシスタントのほか、(ii)安全衛生を担当する全被用者について、その立場に基づく活動やその立場を得るための活動等を理由とする不利益取扱いからの法的保護もリスク管理の推進にとって重要な要素と解されており、(i)については、96年雇用権利法第44条第1項(a)(b)(ba)、第100条第1項(a)(b)が、被用者であることを条件に、あらゆる不利益と解雇からの保護を定め、(ii)については、同法第44条第1項(c)(d)(e)、第100条第1項(c)(d)(e)が、雇用者に安全衛生上のリスクに注意を向けさせたこと、重大かつ切迫した危険条件下で職場を退避したこと、同じく自他の防衛措置をとったことを理由に、あらゆる不利益と解雇からの保護を定めている。

これらの規定の関係判例も多く出ており、中には「他人（**other persons**）」の防衛措置を理由とする解雇保護に関連して、「他人」に公衆一般が含まれると解釈した雇用上訴審判所の判例もある。その他の著名な判例は、概ね雇用者が不利益に取扱った被用者の行動が、雇用権利法第100条その他の関係法令が保護を図る安全代表等の被用者の安全衛生関連活動に該当するか否かを審査したものである。例えば、同僚労働者による乱暴な行動や言動を理由に職場か

ら退避し、身の安全が保障されるまで復職を拒否した労働者を退職扱いとしたため不当解雇との申し立てがなされたケースでは、雇用権利法第100条第1項(d)所定の「危険(**danger**)」には物理的危険のみならず、人的な危険も含まれることを前提に、現にそのような危険が存在したことや、原告からの申告にもかかわらず、被告が原告から関連事情を聴取しなかったことを含め適切な調査を怠ったこと等を根拠に、不当解雇と認められた。また、未熟な搬送者とテールリフトの物理的危険性について問題提起したところ懲戒処分を受けたとして、被用者が雇用保護（統合）法第22A条第1項(e)所定の救済を求めたケースでは、同規定にいう「危険状況(**dangerous situation**)」とは、災害直前状況のみならず、重大災害を生じかねない可能性が継続している状況（高リスク状態）を含むとして、当該懲戒処分の効力を否定した。他方、ゴミ回収車の運転手が、過積載となるリスクを確信して運転を拒否したため解雇されたケースでは、過積載のリスクへの確信は合理的だが、それへの対応法は慣例（雇用者に電話連絡して対応を図る等）に従っていないとして、その申立が棄却された。

その他、98年公益通報者保護法（ホイットスブルロー法）は、法的義務違反や安全衛生上の危険状況等の「保護対象となる開示」への不利益取扱いを禁じているが、雇用者以外への情報開示の保護に際しては、不利益取り扱いを受けるか、証拠が隠滅されるか、既に開示済みと信じていなければならず、情報開示先、問題の深刻さ、以前の雇用者の対応、雇用者の設定した手続等の要素も総合的に考慮される。

と に関する法規則の違反には、12 月以下の自由刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその双方が課され得る定めとなっており、彼国の労働安全衛生面でのリスク管理政策の展開に際して、労使間協議がかなり重視されていることが窺われる。もっとも、実際には、関連規定の執行に関する文書により、アドバイスを先行させるべきこと、仮に職場で特定されたリスクが協議に関する規定違反に関わる可能性があるとしても、当該リスクに適応する規定違反による処置を中心とすべきことなどが示されており、労使協議関連規定違反への罰則の適用を最小限にとどめようとの意図も窺われる。

・リスク管理の担保には、民事契約法理も貢献する。イギリスの契約法理では、雇用にその被用者の安全確保措置を講ずべき黙示の条件があるとされ、被用者からの正当な苦情への対応を含め、リスク調査や管理を怠れば、基本的な契約違反となり、被用者は辞職の末、雇用審判所に不当解雇を申し立てられるとされている。

F．研究発表

1．論文発表

なし。

2．学会発表

なし。

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

（直接参照文献）

【著書】

Barrett,Brenda / Howells,Richard: Safety Law : Text and Materials(2nd edition), 2000

Barton v Wandsworth Council(1994) 11268/94 ET

Selwyn,Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013

【論文】

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

三柴丈典:安全配慮義務の意義・適用範囲, 労働法の争点第4版, 128-130, 2014

【報告書】

日本労働研究機構:調査研究報告書 No.148 労災補償制度の国際比較研究,2002

三柴丈典(主任研究者):諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究,平成25年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業),2013

日本労働研究機構:調査研究報告書 No.148 労災補償制度の国際比較研究,2002

HSE: Topic Pack Enforcement of consultation Regulations(June 2011)

Robens Report: SAFETY AND HEALTH AT WORK (Hansard, 19 July 1972)

WHO Profile Report 2009: Overview of

Occupational Health and Safety, United Kingdom, 2009

（間接参照文献）

【著書】

Dawson, Sandra et al., Safety at Work: the limits of self-regulation, 1988

Dewis, Malcolm, The Law on Health and Safety at Work, 1978

Selwyn, Norman, Law of Health and Safety at Work 1982

Whincup, Michael, Modern Employment Law (7th ed.), 1991

【論文】

なし。

【報告書】

なし。

【掲載判例一覧】

Bass Taverns Ltd v. Burgess [1995] EWCA Civ 40

Brazier v Skipton Rock (1962) 1 All ER 955

British Aircraft Corp'n. v. Austin [1978] IRLR 332 EAT

Cleveland County Council v. Springett [1985] IRLR 131 (EAT)

Costain Building & Civil Engineering v. Smith & Anor [1999] UKEAT 141_99_0505 (5 May 1999)

Day v. T Pickles Farms [1999] IRLR 217 EAT

Davies v. Neath Port Talbot Country Borough Council [1999] IRLR 769

Donoghue v Stevenson [1932] UKHL 100

Dowsett v. Ford Motor Co. [1981] IDS

Brief 200

Duthie v. Bath & North East Somerset Council [2003] ICR 1405

Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd. [1952] 2 All ER 192, CA

Godfry v. Bernard Matthews plc 21 June 1999 County Court

Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth [1980] IRLR 135 EAT

Groves v Lord Wimborne [1898] 2 Q.B. 402

Harris v Select Timber Frames Ltd [1994] 222 HSIB (Health and Safety Information Bulletin) 16

Harvest Press Ltd v McCaffrey (EAT). (1999) IRLR 778

Healey v. Excel Logistics Ltd. [1997] UKEAT 846.97.2710

Heeremac VOF v Munro 1999 SLT 492 HC

Howard v. Volex Accessories Division [1988] HSIB 154

Kerr v Nathan's Wastesavers Ltd (1995) EAT 91/95

Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd. (1978) HSIB 26

Masiak v City Restaurant Ltd [1999] IRLR 780

National Union of Tailors and Garment Workers v. Charles Ingram & Co Ltd [1977] IRLR 4

O'Connell v. Tetrosyl Ltd. Industrial Relations Review & Report, 367, 6 May 1986

Owen v. Bradford Health Authority [1980] IDS Briefs 183

**R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd.[1999]2
All ER 249,(1999)HSB 275**

**R v. Nelson Group Services
(Maintenance) Ltd.[1999] IRLR 646**

**R v. Secretary of State for Trade &
Industry, ex parte Unison [1996] IRLR
438**

**Rama v. South West Trains [1997]
EWHC Admin 976**

**Reid v. Westfield Paper Co.Ltd.[1957]SC
218**

**Scarth v. East Hertfordshire District
Council [1991] HSIB 181**

**Shillito v. Van Leer(UK) Ltd [1997] IRLR
495 (EAT)**

**Smedley v. S P Roadways(1980) COIT
1015/54**

**Waugh v. British Railways Board [1980]
AC 521 (HL)**

**White v. Pressed Steel Fisher Ltd. [1980]
IRLR 176 (EAT)**

**Wightman v. Grant Die Castings(1966)
COIT 928/222**

**Wilsons and Clyde Coal Co Ltd v.English
[1937]3 All ER 628,HL**

【本調査研究の実施に際しては、厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課の武部憲和主任労働衛生専門官、在英国日本国大使館1等書記官和田幸典氏ほか多くの方々からご協力を賜った。この場を借りて深甚の謝意を表する。】

¹ Hugh Robertson 氏（TUC）へのインタビューでの回答（別添資料 6）でも指摘された。

² Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料 5）。

³ 小畑史子：労働安全衛生法規の法的性質（2）. 法学協会雑誌, 112:378, 1995.

⁴ Robens Report: SAFETY AND HEALTH AT WORK (Hansard, 19 July 1972).

⁵ 小畑前掲論文 378-379 頁。

⁶ 小畑前掲論文 388 頁。

⁷ 小畑前掲論文 381 頁。

⁸ 小畑前掲論文 381-382 頁。

⁹ 三柴丈典（主任研究者）：諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究, 平成 25 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）, 2015, 159 頁。

¹⁰ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料 5）。

¹¹ 小畑前掲論文 385 頁。

¹² M. Dewis, The Law on Health and Safety at Work, 1978, at 7; M. Whincup, Modern Employment Law (7th ed.), 1991, at 264（双方とも、小畑前掲論文 383(390) 頁に掲載された間接参考文献）。

¹³ 小畑前掲論文 383 頁。

¹⁴ 小畑前掲論文 383 頁を参照した。

¹⁵ 小畑前掲論文 384 頁。

¹⁶ 典型は、さまざまな会社に店舗を貸している 1 ブロックの商店街の所有者などである（小畑前掲論文 385 頁）。

¹⁷ 本規定は、まさに一般公衆の安全衛生も目的に含めた規定である。この規定のもとに規則や附則（schedule）が策定され、有害物質の取扱いにライセンス・登録が要求されている（小畑前掲論文 385 頁）。

¹⁸ 日本の安衛法でも、第 4 条（努力義務、罰則なし）、第 5 章第 1 節（機械等に関する規制）、同第 2 節（危険物及び有害物に関する規制）などに同様の規制がある。

うち第 5 章第 1 節の規定に付された罰則は以下の通り。

・第 3 7 条第 1 項、第 4 4 条第 1 項、第

4 4 条の 2 第 1 項：1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金（第 1 1 7 条）

・第 5 3 条（第 5 3 条の 3 から第 5 4 条の 2 までにおいて準用する場合を含む。）第 5 4 条の 6 第 2 項の規定による業務停止命令違反：当該違反者たる登録製造時等検査機関等の役員又は職員に対して 1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金（第 1 1 8 条）

・第 3 8 条第 1 項、第 4 0 条第 1 項、第 4 2 条、第 4 3 条、第 4 4 条第 6 項、第 4 4 条の 2 第 7 項：6 か月以下の懲役又は 5 0 万円以下の罰金（第 1 1 9 条第 1 号）

・第 4 3 条の 2 の規定による命令に違反した場合：当該違反者に対し同上（第 1 1 9 条第 2 号）

・第 4 0 条第 2 項、第 4 4 条第 5 項、第 4 4 条の 2 第 6 項、第 4 5 条第 1 項若しくは第 2 項：5 0 万円以下の罰金（第 1 2 0 条第 1 号）

・第 4 4 条第 4 項又は第 4 4 条の 2 第 5 項の規定による表示をせず、又は虚偽の表示をしたとき：当該違反者に対し同上（第 1 2 0 条第 3 号）

・第 4 9 条（第 5 3 条の 3 から第 5 4 条の 2 までにおいて準用する場合を含む。）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき：当該違反者たる登録製造時等検査機関等の役員又は職員に対し 5 0 万円以下の罰金（第 1 2 1 条第 1 号）

その他、製造時等検査、性能検査、個別検定又は型式検定の業務に従事する登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関又は登録型式検定機関の役員又は職員の収賄等については、懲役刑の定めが設けられている（第 1 1 5 条の 2）。

他方、第 5 章第 2 節の規定に付された罰則は以下の通り。

・第 3 7 条第 1 項、第 4 4 条第 1 項、第 4 4 条の 2 第 1 項：1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金（第 1 1 7 条）

・第 5 5 条：3 年以下の懲役又は 3 0 0 万円以下の罰金（第 1 1 6 条）

・第 5 6 条第 1 項：1 年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金（第 1 1 7 条）

・第 5 6 条第 3 項もしくは第 4 項、第 5 7 条の 3 第 5 項、第 5 7 条の 4 第 5 項：6

月以下の懲役又は50万円以下の罰金（第119条第1号）

・第56条第5項の規定による命令に違反した場合：当該違反者に対し同上（第119条第2号）

・第57条第1項の規定による表示をせず、もしくは虚偽の表示をし、又は同条第2項の規定による文書を交付せず、もしくは虚偽の文書を交付した場合：当該違反者に対し同上（第119条第3号）

・第57条の3第1項：50万円以下の罰金（第120条第1号）

・第57条の4第1項の規定による命令又は指示に違反した場合：当該違反者に対し同上（第120条第2号）

¹⁹ 「協力」義務は工場法等既存の労働安全衛生立法には規定されておらず、HSWAで初めて設けられた義務であったという（小畑前掲論文385頁）。

²⁰ もっとも、本条違反は、使用者が第2条所定の義務を果たしていたことが明らかにされた場合にのみ問題とされるのが通例であるという（小畑前掲論文385頁）。

²¹ 小畑前掲論文386頁。

²² 小畑前掲論文387頁。

²³ 小畑前掲論文386頁。

²⁴ HSC(Health and Safety Commission)は、従前は、HSWAに基づき創設された、いずれの省庁にも属さないイギリス(UK)の独立国家機関であり、HSEの上位にある雇用年金省の外局だったが、2008年にHSE内部の役員会となった。委員長と公労使を代表する6～9名の委員から構成され、いずれも国務長官 現在は雇用年金大臣 により任命される。その職務は、HSWAの運用に携わる要員を支援すること、そうした業務に関連する調査や出版、教育訓練や情報提供を実施・支援すること、そうした問題について、政府の省庁・部局、雇用者、被用者、両者がそれぞれ組織する団体などが必要な情報やアドバイスを受けられるような条件を整えること、規則を提案することなどである。また、従前は、国務長官に自身の立案する計画について報告し、長官の政策との整合性を維持する義務を負い、国務長官は、HSCに対して指令(direction)を与える権限を持っていた。

²⁵ WHO Profile Report 2009: Overview of Occupational Health and Safety, United Kingdom, 2009 at 39-40.

²⁶ Id. at 40.

²⁷ 小畑前掲論文379頁。

²⁸ 小畑前掲論文389頁。

²⁹ Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 23.

³⁰ 英国健康保護局(HPA)は、同国政府により2003年に設立された独立機関であり、公衆を感染症や環境上の危険から保護することをその目的としていた。その主な方法は、公衆一般、医師・看護師等の衛生専門職、国・地方政府へのアドバイスの提供である。ロンドンを含め計4か所にセンターを持っていたが、2013年4月に、そのうち1箇所を除き、英国保健省に新たに設置された英国公衆衛生庁(Public Health England)に組み込まれた。

³¹ Selwyn(2013) at 22-23.

³² Selwyn(2013) at 23-24.

³³ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答(別添資料5)。

³⁴ 三柴前掲報告書139-140頁。

³⁵ 小畑前掲論文387頁。

³⁶ 小畑前掲論文391頁。

³⁷ 小畑前掲論文399頁。

³⁸ Selwyn(2013) at 89-.

³⁹ 小畑前掲論文394頁。

⁴⁰ 小畑前掲論文400頁。

⁴¹ 小畑前掲論文408-409頁。

⁴² 小畑前掲論文401頁。

⁴³ Selwyn(2013) at 176.

⁴⁴ 小畑前掲論文408,413-414頁。Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答(別添資料5)でも、同旨の発言がなされた。

⁴⁵ 小畑前掲論文403-404頁。

⁴⁶ 小畑前掲論文408頁。

⁴⁷ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答(別添資料5)。

⁴⁸ 小畑前掲論文402頁。

⁴⁹ Groves v Lord Wimborne [1898] 2 Q.B. 402.原告(Grove)は、被告(Wimborne 卿)に雇用されて就業していたところ、蒸気ウィンチ(巻上機)の歯に右手を挟まれて切

断した。この際、従前は設置されていた保護用フェンスが取り外されていた経緯があったため、原告は、フェンスの設置義務を定める 1878 年工場及び作業場法（Factory and Workshop Act 1878）第 5 条違反を根拠に損害賠償請求したところ、被告側は同法には刑事罰が規定される一方、民事責任への言及はないと反論した。しかし裁判所は、たとえ制定法がその違反に際しての民事損害賠償の権利を規定していなくても、損害の救済は図られ得るとした。この際、Vaughan 判事は、以下のように述べていた。「制定法がある人物に特定の義務の遂行を規定し、制定法がその利益と保護のために義務を課している対象者が、その不履行のために傷害を負った場合、特段の反証がない限り、当該被災者が義務を履行しなかった者に対して提起する訴訟において、有利な証拠となるだろう」、と（以上の記述につき、

<https://dominicdesaulles.wordpress.com/2013/08/22/groves-v-lord-wimborne/>を参照した）。

⁵⁰ 1897 年労災補償法が使用者の無過失責任補償制度を法定し、1946 年国民保険法がその仕組みを社会保険の枠組みに組み入れ、更に 1975 年社会保障法がそれを社会保障化（：社会保険のみならず、保健・医療サービスを含めた総合的な補償制度とすること）した経緯がある（詳細は、日本労働研究機構：調査研究報告書 No.148 労災補償制度の国際比較研究, 2002（第 2 章：上田達子執筆）を参照されたい）。

⁵¹ 小畑前掲論文 406-407 頁。

⁵² Selwyn, N.M., Law of Health and Safety at Work 1982 at 247（小畑前掲論文 407(410) 頁に掲載された間接参照文献）。

⁵³ 小畑前掲論文 407 頁。

⁵⁴ 小畑前掲論文 404-405 頁。

⁵⁵ Ebbs v. James Whitson & Co.Ltd.[1952]2 All ER 192, CA.

⁵⁶ Reid v. Westfield Paper Co.Ltd.[1957]SC 218.

⁵⁷ 小畑前掲論文 414-415 頁。

⁵⁸ Donoghue v Stevenson [1932] UKHL 100. 「瓶入りカタツムリ」事件とも称され、イギリスでネグリジェンス法の礎石となった

著名な事件。1 審原告の Donoghue 氏（女性）が、ペイズリーのカフェで、友人が購入してくれたジンジャービールを飲んでいたら、腐ったカタツムリがその瓶から出て来た。それを見た彼女は、重度の胃腸炎と精神的ショックに苛まれた（現にその旨の診断を受けた）として、そのビールの製造業者を営する Stevenson 氏を相手取り、ネグリジェンスによる損害賠償請求訴訟を提起した。製造物に起因する損害については、通例、販売者と消費者間の売買契約に基づく請求がなされるが、このケースでの購入者は友人であって 1 審原告自身ではなかったうえ、被告は販売業者ではなく製造業者であったため、ネグリジェンス訴訟とされた経緯がある。

貴族院では、Atkin 卿が、多数意見の一環として、以下のようにネグリジェンスの責任範囲について隣人原則を述べた。

「英国法には、注意義務を発生させる関係についての、何らかの一般概念が必然的に存在しなければならず、それは現に存在し、判例集に現れる事件はその事例に過ぎないことを、ここでは指摘するに留めよう。ネグリジェンスの責任は、ネグリジェンスと呼称しようが、他の法制に於けるように過失と論じようが、何れにしても、道徳的不正行為には行為者が責任を負わねばならぬとの一般市民感情に、基礎があることは疑いない。しかし、現実社会では道徳律の咎める作為ないし不作為があっても、被害を受けた全ての人に救済を求める権利を与える訳にはいかない。このようにして、1 審原告の範囲と救済の程度を制限する法原則が生まれた。汝の隣人を愛せよとの教義が法になり、吾人は隣人を害してはならぬこととなる。吾人の隣人とは誰かとの法律家の質問には意義の限定された回答が返される。隣人を害することあるべしと合理的に予測できる作為乃至不作為を避ける合理的注意を、吾人は払わねばならぬ。然らば法律上隣人とは誰か？ 答えは次の通りとなろう。吾人の行為によって近接的且つ直接的に影響を受けるため、当該作為乃至不作為に注意を向けたとき、そのように影響を受ける者として当然念頭に置かねばならぬ人々のことである」（事実関係について

は、

<http://lawgovpol.com/case-study-donoghue-v-stevenson-1932/>を参照し、カッコ内の邦語訳は、安藤誠二弁護士のWEBサイト [<http://www7a.biglobe.ne.jp/~ando/Neg1.pdf>]より抜粋した）。

⁵⁹ なお、その5年ほど後に、Wilsons and Clyde Coal Co Ltd v. English 事件（Wilsons and Clyde Coal Co Ltd v. English [1937] 3 All ER 628, HL）で、雇用主（master）が使用人（servant）に対して負う3つの注意義務（適任なスタッフを選任すること、適切な素材を提供すること、安全な作業システムを提供すること）が示され、先例となった。

⁶⁰ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。

⁶¹ Selwyn at 246（小畑前掲論文 415-416(420)頁に掲載された間接参照文献）。

⁶² Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。

⁶⁵ 小畑前掲論文 410 頁。

⁶⁶ 小畑前掲論文 413 頁。

⁶⁷ Dawson, Sandra et al., Safety at Work: the limits of self-regulation, 1988 at 24（小畑前掲論文 410(413)頁に掲載された間接参照文献）。

⁶⁸ 小畑前掲論文 417 頁。

⁶⁹ Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd. (1978) HSIB 26.

⁷⁰ Wightman v. Grant Die Castings (1966) COIT 928/222.

⁷¹ Smedley v. S P Roadways (1980) COIT 1015/54.

⁷² 小畑前掲論文 418 頁。

⁷³ Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth [1980] IRLR 135 EAT.

⁷⁴ 小畑前掲論文 417-419 頁。

⁷⁵ British Aircraft Corp. v. Austin [1978] IRLR 332 EAT.

⁷⁶ 小畑前掲論文 418 頁。

⁷⁷ Selwyn (2013) at 159.

⁷⁸ Selwyn (2013) at 159-160.

⁷⁹ Selwyn (2013) at 160-161.

⁸⁰

<http://www.hse.gov.uk/pubns/books/l21.htm> (2014 年 10 月 27 日にアクセス)

⁸¹ 以下の概要の記述に際し、

http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/1998/369_98_0111.html、

<http://www.thompsons.law.co.uk/text/10450002.htm> 等の WEB サイトを参照した。

⁸² Selwyn (2013) at 174-175.

⁸³ Selwyn (2013) at 163.

⁸⁴ Heeremac VOF v Munro 1999 SLT 492 HC. 概要の記載に際し、

<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/hse-must-detail-risk-assessment-defects-in-charges/6485/> 等の WEB サイトを参照した。

⁸⁵ 以下の概要の記述に際し、

http://www.safetyphoto.co.uk/subsite/case%20q%20r%20s%20t/r_v_nelson_group_services.htm 等の WEB サイトを参照した。

⁸⁶ Selwyn (2013) at 176.

⁸⁷ 以下の概要の記述に際し、

<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/assessment-and-rotation-failure-caused-wruld/6507/> 等の WEB サイトを参照した。

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ 三柴丈典：安全配慮義務の意義・適用範囲，労働法の争点第4版，128-130，2014。

⁹⁰ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。

⁹¹ Selwyn (2013) at 190.

⁹² ACAS は、労使関係の調整により、組織の生産性と労働者の職業生活の質の向上を図る目的で設置された公益的な非政府組織（NDPB: non-departmental public body）である。日本でそのまま相当する機関は見当たらないが、個別労働紛争解決制度の実施を担当している総合労働相談機関、都道府県労働局長、紛争調停委員会のほか、労働委員会などが、これに近い機能を果たしているといえよう。

⁹³ Selwyn (2013) at 192.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Selwyn (2013) at 204.

⁹⁷ Selwyn (2013) at 192-193.

⁹⁸ Selwyn(2013) at 196.

⁹⁹ Selwyn(2013) at 197.

¹⁰⁰ ウェールズにある Neath Port Talbot 特別市の工場でパートタイマーとして勤務していた女性が、大規模な労働組合である GMB の安全代表に選任され、同労組の主催する 2 つの教育訓練課程に参加したところ、フルタイムの課程だったにもかかわらず、パートタイム・ベースの賃金しか支給されなかった。そこで、GMB の支援を受け、9 2 年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法第 141 条（以前の第 119 条）に基づき、共にその課程に参加していた同僚を比較の基準として、同市を相手取り、訴訟を提起したもの（以上の記述に際し、

<http://www.thompsons.law.co.uk/text/0560007.htm> を参照した）。

¹⁰¹ Selwyn(2013) at 199-200.

¹⁰² 衝突事故で鉄道運転手の夫を失った妻（1 審原告）が、重大災害法（Fatal Accidents Act）の下で夫の雇用主であった鉄道事業団（1 審被告）を相手方として訴訟を提起したケース。貴族院は、事故後まもなく事業団が作成した災害報告書は、訴訟のための秘匿特権（litigation privilege）の対象にはならないと判断した。いわく、当該「報告書は、鉄道事業の運営及び安全対策と、訴訟を見越して法的アドバイスを得るという 2 つの目的で作成され、前者が後者より差し迫っていたが、双方とも等価値と記載されている」。「秘匿特権を申し立てるには、訴訟上の目的が支配的でなければならない」、と（以上の記述に際し、<http://hsfnotes.com/litigation/privilege-guide/dominant-purpose-of-litigation/> を参照した）。

その他の判例の多くも、問題の解消や再発防止が訴訟対策と同レベルの目的だったとして、秘匿特権を否定しているが、結局は事案によると解されている

（<https://www.jniosh.go.jp/index.html>（2014 年 12 月 8 日にアクセス））。

¹⁰³ 概要の記述に際し、

<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/paid-leave-covers-aspects-of-safety-rep>

[s-functions/6504/](http://www.xperthr.co.uk/law-reports/paid-leave-covers-aspects-of-safety-rep)等の WEB サイトを参照した。

¹⁰⁴ Selwyn(2013) at 203.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Selwyn(2013) at 202.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Selwyn(2013) at 205.

¹¹⁰ Selwyn(2013) at 206.

¹¹¹ Selwyn(2013) at 207.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Selwyn(2013) at 208.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Selwyn(2013) at 216.

¹¹⁷ Selwyn(2013) at 217.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Selwyn(2013) at 218.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

¹²² Selwyn(2013) at 219.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ ただし、1981 年安全衛生（緊急対応）規則の行為準則は、緊急対応に当たる人物として、EFAW:Emergency First Aid at Work や、FAW:First Aid at Work 等の緊急対応の適格性認証を得た者か、（行政機関であり、前医師の登録が義務付けられている）英国医事委員会（General Medical Council:GMC）が認定した医師、（看護師の登録が義務付けられている）英国看護師・助産師協会（Nursing and Midwifery Council:NMC）が認定した看護師や、（診療補助者の法的な登録団体である）診療補助者協会（Health and Care Professions Council:HCPC）が認定した診療補助者であるべき旨を定めている（L74:First aid at work）。

¹²⁶ Selwyn(2013) at 220.

¹²⁷ Selwyn(2013) at 208-210.

¹²⁸ Selwyn(2013) at 209.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ 「あらゆる安全衛生規則（any health and safety regulations）」違反をもって犯罪としている。附則第 3 A 条は、当該犯罪の量刑（範囲）を定めている。

¹³¹ HSE:Topic Pack Enforcement of consultation Regulations, June 2011 at 6.

¹³² Selwyn(2013) at 210-216.

¹³³ Selwyn(2013) at 211.

¹³⁴ 概要の記述に際し、
http://www.bailii.org/uk/cases/UKAT/1999/141_99_0505.html 等の WEB サイトを参照した。

¹³⁵ Selwyn(2013) at 211-212.

¹³⁶ 以上の記述に際し、Barrett,Brenda / Howells,Richard: Safety Law : Text and Materials(2nd edition), 2000 at 446 等を参照した。

¹³⁷ 概要の記述に際し、
<http://www.hrcompanion.co.uk/employment-law-case-info/unfair-dismissal/automatic-unfair-dismissal/2928-masiak-v-city-restaurants-uk-ltd-1999-irlr-780-eat> 等の WEB サイトを参照した。

¹³⁸ Selwyn(2013) at 213.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ 概要の記述に際し、
<http://www.thompsons.law.co.uk/text/10570006.htm>、
http://www.bailii.org/uk/cases/UKAT/1999/488_99_0707.html 等の WEB サイトを参照した。

¹⁴¹ Selwyn(2013) at 213-214.

¹⁴² 概要の記述に際し、
<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/barton-v-wandsworth-council/49725/> 等の WEB サイトを参照した。

¹⁴³ Selwyn(2013) at 215.

○別添資料 1 (HSE でのインタビューの記録)

回答者 ①Kate Haire,

Head of Growth and Business Unit

(成長及びビジネス部門・部門長)

Strategic Interventions Division

(戦略的介入部)

Cross-Cutting Interventions Directorate (CCID)

(横断的介入管理者)

②Rachel Grant,

Head of Proportionate Risk

(リスク対応部門・部門長)

Strategic Interventions Division

(戦略的介入部)

Cross-Cutting Interventions Directorate (CCID)

(横断的介入管理者)

質問者 Takenori Mishiba (三柴 丈典)

日時 2014年9月5日 14:00～16:00

場所 HSE 本部,
5S.1.72 Redgrave Court , Merton Road , Bootle , Merseyside L20 7HS

1) Have legal system under HSWA worked effectively on the whole ?

How about its effectiveness to small sized companies?

(HSWA (イギリス労働安全衛生法) に基づく法的システムは、総じて有効に機能してきたでしょうか?)

中小企業への有効性はどうだったでしょうか?)

【回答】

今年はちょうどHSWAの施行40周年に当たり、慎重に見直しを行っているが、専門家は非常に効果的だったと評している。過去5年間にわたり、外部のレビューも行ってきた。その他3年に1度の定期的レビューもあるが、総じて、安全衛生に関する規制の有効

性は、ゴールを設定し、そこへの過程をフレキシブルにすることで実現されると指摘されて来た。

HSWAの中で重要な原則は、特定の行為、対象ではなく、ゴールを設定することにある。個別の主体の採用するやり方を尊重することが重要。基本原則は、「リスクを作る人こそがそれを管理する上で最善の位置にいる」という点にある。

その際、最も重要なことは、リスクの排除ではなく、できる限り最小化することである。この点はECの規制とも合致する。

HSWAができてから労災（職業病は含まない）による死亡率が7割5分減少しているが、ここにアスベストによる中皮腫などの職業病は含まれない。

2) Did EC Framework Directive(89/391EEC) change legal system under HSWA ? If that is so, how was it changed?

（89年のECの枠組み指令は、HSWAに基づく法的システムを変化させたでしょうか？仮にそうである場合、どの点が変化させられたでしょうか？）

【回答】

YES。

枠組み指令は、全体的にHSWAより「～すべき」という命令的な書き方がされている。

当初、EC枠組み指令が悪影響を与えるのではないかという懸念があったが、実際には生じなかった。我々はEC指令の国内法化の要請を受け、92年管理規則とHSWAの2つを活用している。

同指令による最も大きな変化は、リスク調査を書面で行わなければならなくなった点にある。もっとも、書面の作成を気にするあまり、リスク管理の本来目的に目がいかない、という問題が生じるようになった。

3) Have risk management system under HSWA worked effectively on the whole?

How about its effectiveness to small sized companies?

（HSWA の下のリスク管理システムは、総じて有効に機能したでしょうか？中小企業への有効性はどうかだったでしょうか？）

【回答】

YES。

特にSME（中小企業）には、安全衛生は自分たちでも達成できるということを理解させる必要があるが、リスク管理システムは、その点で寄与したと考えている。

たとえ安全衛生やリスク管理の必要性は認識できても、実際にどうやるかが分からないSMEは多い。多くのSMEが有償でコンサルタントに委託しているが、本来は自分たち

でもできる。

HSEには中小企業に特化したガイダンスがある。いかにリスク管理するかを書いており、書き方自体も彼らに分かるようになっている。ツールボックスも具体的方法を示すのに役立っている。15の項目で、どんな問題があり、どう考えるべきかを書いている。具体的な事例と対応法も記載している。より詳しく知りたいことがあれば、HSEのどこにアクセスすべきかも書かれている。「H&S・ABC」を参照すれば、具体的な対応法を知ることができる。全て無料であり、事業者側からも、分かり易いし実効性もあがるなど、良い評価が帰って来ている。

また、「HSE Made Simple」というガイダンスもあり、これには10の事柄が書かれている。ここでは、リスク管理にとどまらず、事業そのものに関わる広範な話題が取り扱われている。

HSEは、従前より、リスク管理や安全衛生は雇用・売上などの事業の一部であると言っている。

4) How about relationship between health and safety rules which specify a certain goal to be achieved but do not specify how to achieve it (rules A) and rules which specify how to do it but do not specify a specific goal to be achieved (rules B) ?

For example, if a certain employer accomplished a certain low concentration of organic solvent in his original way, then he still is obliged to set local exhaust ventilation or something like that?

(達成されるべき目標を特定するが、その達成方法を特定しない規定 (ルールA) と、目標の達成手段を特定するが、達成されるべき目標を特定しない規定 (ルールB) の関係はどうなっているのでしょうか？

たとえば、仮にある雇用者が独自の方法で有機溶剤の濃度を一定レベル以下に抑えることができていた場合、それでもなお、局所排気装置などの設置を義務づけられるのでしょうか？)

【回答】

そもそもローベンス報告自体が原則としてゴール設定こそが重要だとの原則を立て、HSWAもそれに倣った経緯があり、全てについてそれが徹底されるのが理想的ではあるが、特に危険性が高いもの、化学物質などでは過程（手法）の規制がなされる傾向がある。

法律ではゴールや基本原則を決め、ガイドラインで細かいところを示す方策がベターだが、EC指令では規制自体がこと細かになってしまっている。

安全と衛生の区分で考えると、衛生の騒音ではデシベル規制ができるが、安全では圧力面などについて、仕様基準を設定すべきことになる。よって問題の性格による面もある。

5) How about the Quantitative ratio between rules A and B on the whole? Does HSWA make much account of rules A?

(ルールAとルールBのおおまかな量的割合はいかがでしょうか？HSWA は、ルールAを重視していますか？)

【回答】

(回答者レイチェルの持つ) イメージとしては、

7 (ゴール設定方式) : 3 (仕様基準方式)

イギリスの安全衛生規制では、個別の規則に独自に罰則が付されているため、送検の際には、仮に特定の規則があればH S W Aではなくそれを使う。たとえば騒音でもそう。H S W Aには一般的な規定しかなく、個別的な問題について違反を明らかにするためには個別の規則を使うことが原則になる。

実際の送検ではいろいろなやり方が使われる。H S W A (一般原則規定) と特定の規則の組み合わせによる方法もあるし、いずれかに拠る場合もある。

6) How is ACOP 'Approved Code of Practice' recognized by officers and inspectors related to HSWA actually?

Like legal regulations or like guidance literally?

(行為準則は、実際には、HSWA の執行にあたる行政官や査察官にどのように認識されているのでしょうか？

法的規定のように認識されているか、文字通りガイダンスのように認識されているか、いずれでしょうか？)

【回答】

非常に重要なもので、これは52あり、ちょうど最近レビューを行ったところ。必要なものについては修正が加えられた。検査官と使用者の双方にとって重要なのは、コンプライアンスの具体的方法(何をすればよいか)である。A C O Pのようなガイダンスも裁判で参照される。

実際、A C O Pは規則に近い性格を持つと言われ、そういう見られ方をされて来たことは事実。Regulator (: 規制を実施する者) 側からすると、A C O Pはゴールに到達する最善ルート。調査をベースにしたもの、産業界のガイダンスとか、ベスト・プラクティスなどが書かれている。

現実的に、それを逸脱しても規定のゴールに到達できるのは、相当スペックの高い事業

者に限られるだろう。

7) How do inspectors decide a certain case illegal as to risk management standards like 1999 Health and Safety Management Regulation?

If a certain employer did not comply with an ACOP or its guidance note as to risk management standards and did not take another effective action to achieve the goal, will he be deemed illegal?

（査察官は、あるケースが 99 年の安全衛生管理規則のようなリスク管理基準に違反するか否かの判断をどのように行うのでしょうか？

ある雇用者がリスク管理基準に関する行為準則やそのガイダンス・ノートに反し、その目標を達成するために有効なその他の措置も講じない場合に違法とみなされるのでしょうか？）

【回答】

回答はほぼ 6 と同じ。ACOP の遵守状況などをみて、ゴールを達成していないところには罰則を適用することになる。

ただ、場合を 2 つに分けておく必要がある。第 1 は、災害が生じる前に改善通告する場合であり、第 2 は既に災害が起こってしまった場合。前者では、改善通告を出しても改善されない場合に限って送検されるが、既に災害が起きた場合にはすぐに送検となる。

検査官がゴールの遵守状況と過程に関する ACOP の遵守状況のどちらを先に検査（チェック）するかは、ケース・バイ・ケース。詳しくは検査官に尋ねてみないと分からないが、基本的には見出された証拠から遡って必要な事柄について調べていくことになる。

8) Do you have any system which give employers who made good health and safety practice special merits such as exemption from inspection, payment of labor insurance premiums or publication to public?

If that is so, how do you decide a good company?

（イギリスには、良好な安全衛生を達成している雇用者に対して、査察の免除、労働保険の免除、組織名の公表などの特別なメリットを提供する制度はあるのでしょうか？）

【回答】

NO。

法令順守自体に、契約の増加、経費の削減などさまざまな恩恵があり、反対に、実際に送検されると公表される仕組みとなっているため、その必要がない。

ただし、民間機関である Institutional Occupational Safety and Health などが、安全衛生プラクティスの良好な組織を独自に褒章している。

9) How many inspectors engaged in compliance of HSWA are there in U.K. as a whole ?

(イギリスには、HSWA の遵守に従事する査察官は、合計何名いるのでしょうか?)

【回答】

13 / 14 年の報告書では、1059 名のフロントライン検査官（送検権限を持つ）、1111 名（送検権限を持つ）の分野ごと（* クレーン、ボイラーなど【三柴注】）の専門性を持つ行政官がいる。前者は規制的役割を担い、後者は政策的役割を担い、主にアドバイスなどを職務の基本としている。

これに加え、財務・人事・総務等の職務に当たる政策サイドの人員が HSE 内に 300 名ほどいる。

今回インタビューに応じている 2 名は、双方とも政策サイドの人間である。

地方自治体にも検査官が存在し、消防、建築、労働安全衛生などを司っている。店舗専門などの管掌の切り口（区分）もある。

彼らは、全く同じ権限を持っているので、HSE から「こうしてくれ・ああしてくれ」とは言えない。発行するガイダンスを通じてアドバイスをするのがせいぜい。400 もの自治体の数があるので、それすらもかなり難しいのが実態。

そもそも、HSE と地方自治体の管轄はさほど重複していない。HSE はリスクの高いところをみているが、地方自治体はそうでもない。政府としても、両者が重複しないように注意を払っている。

10) What kinds of qualification and training is needed to become an inspector?

(査察官になるためには、どのような資格や教育訓練が必要でしょうか?)

【回答】

大卒（専攻は問われない）が最低基準だが、まずは HSE の職員になって（この際、紙面によるテストとインタビューなどによるのが一般的。この際、必ずしも安全衛生の専門知識は確認されず、一般的な知識や資質を確認するものが多い）、2 年間の規制された教育訓練プログラムを内部で受けて、ディプロマをとる。もっとも、研修者側に立つような者には別のスクリーニングが行われる。

2 年の研修期間の間に試験があるし、最終試験もあるが、最初から厳しいペーパー試験を課すことはない。

11) How often is the inspection in average?

Is there any difference between the cases in big sized companies and the ones in small sized companies?

(査察の頻度は平均でどの程度でしょうか？)

(大企業と中小企業で違いはあるのでしょうか？)

【回答】

企業規模の大小による違いはない。

実際に、490万もの企業があるので、優先順位づけも困難。もともと、リスク・レーティングは行っており、結果的に、廃棄リサイクル事業や中小企業などに査察の中心が置かれ易い傾向はある。

12) Are there many cases where no accident has happened actually but are prosecuted for violation of HSWA?

(HSWA の下での事前送検は多くあるのでしょうか？)

【回答】

この問いへの答えは「ない」。

理論的には可能だが、事前送検がどの程度生じているかは分からない。

改善通告は、建設業、機械関係事業などでよく出されているが、それを受けて改善行動をとる企業が多いこと、従わなければ事業停止命令を受ける可能性があることなどもあり、なかなか（事前）送検には至らない。

13) Can we say that administrative official, especially HSE official and inspector have actual power in making and applicating rules related to Health and Safety in workplace on the whole?

(特に HSE の官吏や査察官のような行政官は、総じて、労働安全衛生に関するルールの形成と適用に実質的な権限を持っているといえるのでしょうか？)

【回答】

起案は政府側が行う。よって、政策を実現するためには、何より政府（管轄官庁である DWP を筆頭に、政府全体）をパスせねばならない。

良い政策を練るには、検査官からよく意見を聞く必要があり、実際にそうしている。

なお、政府の方から提案があつて、HSE で草案を練ることもある。また、草案が議会に行ってもそこで議論され、突き返されることもある。特に専門性が高い事柄であれば、我々の意見が取り入れられ易いが、そうでない場合、議論が大きくなる傾向にある。また、

労使の代表とも利益調整を行わねばならない。

もつとも、安全衛生政策の執行上重要な意味を持つA C O Pについては、その策定に際して雇用年金大臣や労使などとの調整が要るものの、H S Eが実質的な起案権限を持っている。

14) What kinds of Health and Safety experts are committing to small sized companies actually?

Do they have legal –civil and/or criminal- responsibilities in case of accident?

(中小企業の支援には、どのような専門家が当たっているのでしょうか？

その活動に関連して労災が生じた場合、彼らは法的－民事上／刑事上－責任を負うのでしょうか？)

【回答】

Occupational Health and Safety Register という主に中小企業向けの仕組みがあり、2 0 0 0 名ほどのコンサルタントが登録されている。

これは、政府が提案し、H S Eが支援し、民間企業に委託して運営されている。

コンサルタントは、法的に適正な業務を遂行する責任を負っており、それを怠れば、送検もなされ得る。登録を外されたり、各職業団体のメンバーから外されることもある。

使用者側も適任者を選ぶ責任があり、H S Eは、その方法についてアドバイスを出している。

○別添資料2(HSE作成資料)

Health and Safety
Executive



Kindai University Japan

Visit 5th September – Redgrave Court

Kate Haire and Rachel Grant HSE

Enduring principles

維持されてきた原則



- | | |
|--|---|
| • Risk and goal based | • リスクと目標を基盤とする |
| • The principle that those who create risks are best placed – and indeed ought to control them | • リスクを作り出す者こそが、それを管理するうえで最善の位置にあると共に、そうすべき責任を負う |
| • Risks to be reduced to as low as is reasonably practicable – not eliminated entirely | • リスクは、完全な除去ではなく、合理的に実行可能な限り低減されねばならない |
| • Working with those exposed to the risks – primarily the workforce | • リスクに晒される者—先ずは労働者—との協働 |
| • "Self Regulation" – not a euphemism for "no regulation" | • 無法の擁護ではない「自己規制」 |
| • Effective regulatory body | • 効果的な執行機関 |
| • Universally applicable. | • 一般的な適用可能性 |

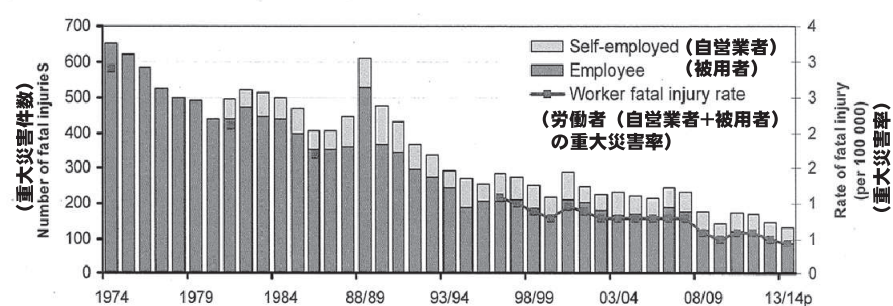
Where are we now? 我々の置かれた現状



- Nature of industry changed beyond recognition
- But goal-setting, risk-based approach of HSWA has successfully stood the test of time
- GB has seen 40 years of continuous improvement in risk control and management leading to improved standards of health and safety and improved outcomes
- 我々の認識を超えて、産業の性格が変化している
- とはいえ、HSWAのリスク・目標ベースのアプローチは依然有効性を保っている
- 英国（GB）は、過去40年にわたり、リスク管理の継続的改善を進めてきており、安全衛生基準や結果の改善がもたらされた

Fatal injuries since introduction of HSWA

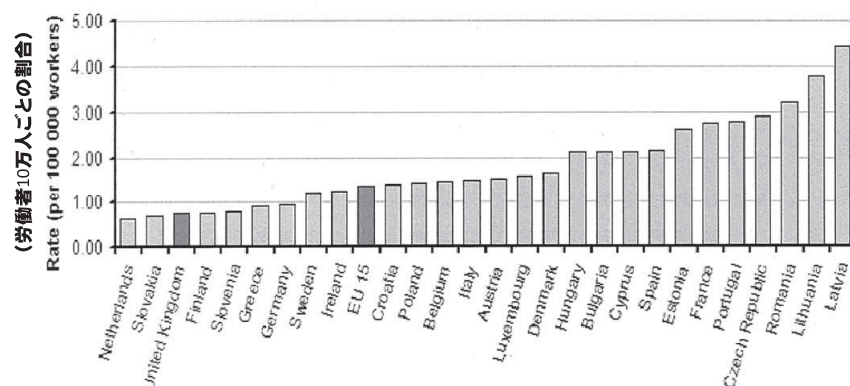
HSWA施行後の重大災害



European comparisons 欧州内での比較



Fatal accidents at work 2011 (excluding RTA's, Eurostat)
2011年の重大な労働災害（但し、交通労災を除く。ユーロスタット
【欧州委員会内の統計担当部局】調べ



Recent Policy Initiatives

最近の政策動向



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Budget reductions • Better Regulation – making it easier to comply with the law, not reducing levels of protection • Simplify legislation and guidance – safe harbour • Spring clean of HSE guidance • ACOP's vs guidance • Slaying the “elf'n safety” monster • Reduction in number of proactive inspections • Greater focus on higher risk activities – HSE and LAs • Maintenance of enforcement profile • Fee for Intervention introduced (for HSE) | <ul style="list-style-type: none"> • 予算の削減 • <u>規制の改善－保護の水準を下げずに法令遵守を容易にする－（*下線は三柴添付）</u> • <u>法規とガイダンスの単純化</u>
－例）安全港に関するルール－ • 膨大化・複雑化した
HSEガイダンスの大清掃 (spring clean) • 行為準則「対」ガイダンス（*行為準則が実質的に強制力を帯びていることから意識されるようになった構図と思われる（三柴注）） • 絶対安全神話の駆逐 • 能動査察件数の減少 • リスクレベルの高いところへの活動の集中
－HSEと地方自治体の双方－ • 法の執行に関する断面分析の継続的实施 • 介入費用徴収制度の導入（HSE） |
|---|--|

Supporting SMEs

中小企業支援



· To adapt and customise approaches to help the increasing numbers of SMEs in different sectors comply with their health and safety obligations

・ 年々数を増す多業種にわたる中小企業が安全衛生に関する業務を履行できるよう支援するための取り組みの柔軟化や調整

- to find new ways to help SMEs understand how to comply with health and safety law in a manner proportionate to the risks posed by their work activities

— 中小企業がその事業活動から生じるリスクに見合った安全衛生法の遵守の果たし方を理解できるような支援方法の模索

Supporting SMEs

中小企業支援



· SMEs are
· micro: 0-9 employees
· small: 10-49 employees
· medium: 50-249 employees

・ 中小企業とは
・ 零細：被用者数が0～9人
・ 小規模：同じく10～49人
・ 中規模：同じく50～249人

· Nearly 5 million SMEs in UK employing 14 million people
- 1.2 million 10-49 group

・ 連合王国(UK)では、500万近くの中小企業が1,400万人の人々を雇用している。
— そのうち120万の企業が小規模（被用者数10～49人）に属する

Supporting SMEs

中小企業支援



Stakeholder Engagement –
Listen to others

- Small Business Trade Association Forum
- Focus groups with small businesses
- Trade Unions
- Other government departments
- Use own intelligence (from inspection data)

関係当事者の関与

— 第三者の意見を聴く —

- 小規模事業商工会議所
- 小規模事業に関するフォーカス・グループ（*マーケティング・リサーチなどのために潜在的な顧客などから組成される小集団）
- 労働組合
- その他の政府の部局
- （査察から得られたデータのような）既に社内に蓄積された情報の活用

Supporting SMEs

中小企業支援



We have:

- Tailored our guidance to SMEs
- Created a better web journey on HSE website
- Developed ways to promote the guidance

我々は、以下の取り組みを行って来た。

— 既存のガイダンスを
中小企業用にアレンジした

— HSEのウェブサイトへのWEB
上のアクセスを容易にした

— ガイダンスの普及促進の
ための方策を開発した



別添資料3（HSWA（イギリス労働安全衛生法）に関する解説書の翻訳（1））

Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 159-

第4章 HSWAに基づく安全衛生管理

安全衛生管理を奏功させるには、組織内の関係者全ての関与が前提となるが、中でもその作為や不作為が全従業員の態度に大きく影響する意思決定者（：組織の責任者）の関与が重要な前提となる。ここでの「関与」は口先だけのものであってはならない。構造的で計画的な取り組みが採用され、実施され、そのために必要となる適切な資源が利用できる条件が求められる。安全衛生は、常に、その担当者のみではなく、全てのレベルの管理者にとっての最優先課題と認識されねばならない。上位の立場にいる者の無関心や無知の態度は、すぐ組織中に拡散してしまう。

安全衛生管理計画の成功は、その問題への構造的取組への注力度合いに比例する。有効な取り組みのためには、5段階のステップが踏まれるべきであり、各ステップで求められる措置は、通例、直面する課題と選択される解決策に応じて決まる。HSEは、実務でも充分参考になる、「HSG65：効果を上げる安全衛生管理（Successful Health and Safety Management）」という小冊子を発刊している。新刊は、2013年暮れに発刊される予定である。新たなガイダンスがよって立つ原則は、安全衛生は、組織の生産性、競争力、利益と不可分の要素として取り扱われるべきだという点にある。新たなHSG65の草案とその背景となつた議論は、<http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/hseboard/2013/300113/pjanb1313.pdf>に掲載されている。

1．方針：安全衛生に関する方針は、HSWA 第2条第3項に基づき被用者に提供されるべき「文書による宣言（written statement）」に限られず、安全衛生への配慮が、あらゆるレベルの管理者によって最優先課題とされ、その方針の実現に適う資源の発掘への取り組みが求められるような方針でなければならない。適切な安全衛生上のルールや手続きの採用は、作業システム面のみならず、作業手段、設備、材料、支援などの調達についてもなされねばならない。組織の活動の全ては、その方針の実施を視野に行われねばならない。

2．組織：方針の実施を管理する総合的な役割は上位の管理者が負うべきだが、特定の役割は特定の部署に委ねられても良い。効果的なコミュニケーション、職務遂行上のコンピテンスの確立が求められ、あらゆるレベルでの参加が奨励される。

3．計画：計画の目的は、安全衛生文化が確立した組織による実際の方針の実施にある。リスク調査が実施され、適切な教育訓練が設定され、職場の問題点が記録され、修正され、管理手法が導入される等、さまざまな措置が盛り込まれねばならない。各組織は、それぞれが抱える特有の問題への対応に最も適した手法を採用し、解決策を見出すことになる。

４．実施状況の評価：ひとたび基準や目的が設定されれば、その達成度を測ることが可能となり、更なる措置や改善が必要な領域も特定できるようになる。背景にある原因や弱点も特定し、それまでの成功事例に倣ってそれらの低減を図るべきである。

５．実施状況の見直し：安全衛生監査が体系的かつ定期的に実施されていれば、直にその効果が現れるか、別の安全衛生管理計画の必要性が示されることになる。統計の分析、事故の調査、教訓からの学びなどが有効であろうし、それらを踏まえて追加的措置の勧告もなされ得る。新しい、又は開発途上の知識の記録と検討も有効であろうし、他の組織の事例も考慮に値する。安全衛生管理の実効性は、既に生じた問題への事後的対応よりも、未然防止の能力に依る場合が多い。

１９９９年労働安全衛生管理規則

同規則のオリジナル・バージョンは、EC 安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）と非典型労働者指令（91/383/EEC）の国内での実施を目的に、１９９２年に公布された。当該規則は妊娠中の労働者のための指令（92/85/EEC）の実施のために１９９４年に修正され、職場における若年労働者の保護のための指令（94/33/EC）の実施のために９７年に再度修正された。

これらの条規は、すべて１９９９年労働安全衛生管理規則に統合され、８９年枠組み指令に示された予防の一般原則に関する追加規定と共に、その年の暮れに施行された。また、（＊９９年規則への統合によって＜訳者注＞）１９８１年安全衛生（緊急対応）規則、１９９５年炭鉱関係安全衛生規定総合規則、１９９６年建設（安全衛生・快適性）規則、１９９７年消防（職場）規則にも小規模な修正が加えられた。この規則は、更に、２００３年労働安全衛生及び消防管理（職場）（修正）規則、２００５年労働安全衛生管理及び安全衛生管理（被用者との協議）（修正）規則、２００５年規制改革（防火）命令、２００６年安全衛生管理（修正）規則によって修正を受けた。

この規則は、海洋活動、教育訓練を含め、HSWA が適用される全ての労働に適用されるが、商用船舶には適用されない。国防大臣は、国の安全保障上の利益のため、一定の義務（ただし、第１６～１８条を除く）について軍隊を免除できるほか、軍隊の一部の者について（第１４条を除き）一定の要件を免除できる。

９９年安全衛生管理規則には、行為準則 L21（９９年労働安全衛生管理規則の施行にかかるとる行為準則）及びガイダンス・ノートが付されている。本行為準則は、上掲の HSG65 が改訂され次第廃止される方向で検討されている。

リスク調査

雇用者は、彼自身の雇用する者の労働安全衛生上のリスク並びに自身と雇用関係にはない者の安全衛生上のリスクであって、雇用者自身かその者の営む事業に起因するか、それと関連するものの双方に関する適切かつ十分な調査を実施せねばならない。これは、関係法規

及び2005年規制改革(防火)命令により、又はそれに基づき課された要件や禁止事項を遵守するために求められる、講ずべき手段を特定する意味を持つ。

同様の義務は、当人自身の安全衛生上のリスクや、雇用関係にはない者の安全上のリスクについて、自営業者にも課されている。

調査(の結果)がもはや有効でないと疑うべき理由がある場合や、関連事情に重要な変化があった場合には、雇用者や自営業者による見直しが求められる。また、見直しに際して調査(の方法)自体に変更を加える必要がある場合には、果敢になされる必要がある。

雇用者が18歳未満の若年者を雇用するには、以下の点に特に留意して、調査を実施することが条件となる。

- (a)若年労働者の未経験、リスク意識の欠如、未熟さ
- (b)職場や個人ごとの作業場の装備やレイアウト
- (c)物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格、程度、時間
- (d)作業器具の形状、範囲、活用及び取扱い方法
- (e)さまざまな工程や活動の組織
- (f)若年者に現に実施されているか実施予定の安全衛生教育の程度

(g)若年者の保護に関するEC指令(94/133/EC)附則に記された物質、工程、作業に起因するリスク(附則Aは、電離放射線、高圧条件下での作業、生物学的物質および一定の化学物質、爆発物に関わる一定の種類の作業、高電圧の電氣的障害、危険性の高い動物、危険性の高いガス、構造上倒壊のリスクのある場所での作業などを取り扱っている)

若年者のための調査実施要件は、私宅での家事労働を含む一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないよう調整された作業には適用されない。

5人以上の被用者を雇用する雇用者は、調査による重要な発見事項と、特に危険な状態があると認められた被用者の集団を記録せねばならない。この作業は、通例、手書きでなされるだろうが、その活用や検証が可能な限り、電磁的手段など他の方法によることもできる。

仮にリスク調査を怠り、それがなされていれば災害の潜在要因を特定できたであろうと解される場合(たとえば、作業に関連する上肢障害へのリスクを避けるため、作業慣行を変える必要性があった場合など)、民事損害賠償請求訴訟における過失の不法行為の裏付けとなり得る(Godfry v. Bernard Matthews plc)。刑事事件では、仮に雇用者がその場にあるリスクを適切に調査するために十分なリスク調査を実施していなかったとして告発した場合、検察官は、当該調査が、どのような点で不充分だったのかを特定しなければならない。単に災害が発生したという事実によっても、充分とはいえない(Heermac VOF v. Munro)。

危害、損失、災害その他悪しき結果が生じる可能性がある状態を「リスク」という。したがって、リスクのレベルは、危害が生じる確率、危害の潜在的な重大性、悪しき影響を受ける可能性のある人物や集団により決まる。

「ハザード(危険源)」は、危害をもたらす潜在性を持つものを意味する。よって、リスク調査では、そうした潜在的ハザードが現実化する可能性を確認することになる。安全衛生

管理規則と共に発出された行為準則には、「リスク調査は、作業もしくはその事業上の行為に起因して、又はそれに関連して、人体の安全衛生に及ぶリスクを特定するために実施されるものである」と記されている。それは、リスクが発生し、関係者に影響する機序を特定するものでなければならない。その情報は、そうしたリスク管理手法の決定が十分な情報に裏付けられ、合理的かつ体系的になされ、講じられる対応措置を適切なものとするために必要とされる。

リスク調査を実施する際には、ルーティンの活動もそうでない活動も含め、労働活動の全てが調査されねばならない。HSE は、「リスク調査のための 5 ステップ (Five Steps to Risk Assessment) 」と題するガイダンス・ノートを発行しているが、その中では、リスク調査に絶対的な確固たるルールはなく、柔軟性と常識感覚が求められる旨が記されている。

リスク調査は、それによって雇用者（や自営業者）が労働から生じるリスクを特定できるものであれば、「適切かつ充分」といえる。その実現のため、雇用者は、関連する法制度、サプライヤーの作成したマニュアル、製造業者による取扱要領、業界誌などの適切な情報源を探さねばならず、適切な人物からのアドバイスも求めねばならない。リスク調査は、作業の性格に沿うものでなければならず、有効性が保たれる期間が特定される必要もある。ハザードが何で、いかにしてリスクを評価するかと共に、誰がそれにばく露する可能性があるかを特定せねばならない。これにより、雇用者は、関連法規を遵守するために求められる措置の「優先づけ」ができるようになる。

リスク調査（のあり方）は、定期的に見直されねばならない。作業の性格が変わった場合や、従前認識されていなかったハザードやリスクが新たに発見された場合には特にそう言える。規則第 5 条によって求められる安全衛生条件の監視から新たなハザードが見つかることもあり、これは改善された調査の対象にもなり得る。

リスク調査の実施方法は、事業の性格やハザードやリスクの類型によって決まるため、黄金律はない。一般に、小規模事業の場合には、裁判例が示す最低限のプロセスのみでよく、専門家的なスキルや複雑な技術までは求められないであろう。他方、リスク調査が完成度の高い安全事例の基礎となることもある。その間をいくようなケースでは、特に未知のリスクへの対応に際して、専門家のアドバイスが有効に働く場合もあろう。ハザードに関わる特定の作業や集団への対応に際しては、日常とは異なる調査の実践が必要になるかもしれない。被用者、安全代表、アドバイザーなど、さまざまな関係者の意見が考慮されねばならない。常に、体系的なアプローチが図られねばならない。

その実効性を高めるため、行為準則がリスク調査に求める条件は以下の通り。

- (a) 重大なリスクやハザードが申告される条件をつくること
- (b) ルーティンの活動とそうでない活動、下請業者、派遣労働者、自営業者、自宅で就労する者、外勤労働者など、日頃雇用者の監視下でない者も含め、労働活動の全側面が審査されるようにすること
- (c) 機械器具等のメンテナンス、清掃、自動車への荷物の積み下ろし、緊急対応のようなル

ーティンでない作業にも注目すること

(d)従うべき手続を含め、作業活動の妨害などの事故管理に注意を払うこと

(e)リスクやハザードの特定を体系的に行うこと：調査の対象は、機械関係、物流関係、化学物質関係、電気関係など、一定の集団（部門）ごとに設定されるべきこと、また、製造、製品の発送、事務作業など作業種別ごとのアプローチが有効な場合もある

(f)作業の体系化の方法（経緯）それが健康に及ぼす影響を注視すること

(g)公衆に対するリスクを考慮すること

(h)火災のリスクを検討する必要性を考慮すること：必要な場合には、別個の調査が実施されるべきである

健康障害をもたらす化学物質の管理に関する規則（COSHH）のように、安全衛生管理規則と一部重複してリスク調査の義務を定める規則がある場合、それに基づく調査は、有効性を維持する限り、重複して実施される必要はない。他方、同管理規則に基づく調査の結果、他の規則に基づく調査の必要性が認識されることもある。

適用されるべき予防の原則（規則第4条）

雇用者が予防的な措置を講じる場合、規則の附則第1条に示された原則に基づく必要がある。これには、以下の内容が含まれている。

(a)リスクを避けること

(b)避けられないリスクを評価すること

(c)リスクには根本から対処すること

(d)特に、職場の設計、作業器具の選択、作業方法や生産方法の選択に際して、単調な作業を避け、事前に設定したペースで働き、健康への影響を最小化することなどを視野に、仕事を個人に適応させること

(e)技術の進歩に適応すること

(f)危険性のあるものを、無害か危険性の低いものに代えること

(g)技術、作業組織、労働条件、人間関係、その他労働環境と健康の関係に関する事項をカバーする首尾一貫した、包括的な予防方針を開発すること

(h)個人的な保護措置よりも集団的な保護措置を優先すること

(i)被用者に適切な指示を与えること

安全で衛生的な条件の整備（規則第5条）

雇用者は、その活動の性質や事業規模に照らし、効果的な計画、組織、予防的・保護的な措置の監視と見直しにとって適切な条件を整備せねばならない。5名以上の被用者の雇用者は、この条件整備の状況について記録せねばならない。

行為準則には、安全衛生管理システムは以下の5つの要素から成ると記されている。

1．計画

リスク調査を遂行するための体系的なアプローチが採用されれば、ハザードの最小化とリスク低減を目的として、優先づけと目標値の設定がなされ得る。まずは計画が採用され、併せて、期限が設定され、リスク管理の手法が選択され、実績評価基準の開発が進められねばならない。

２．組織（化）

これには、リスク調査の実施、予防・保護措置の選択や要件の実施などに被用者やその代表を関与させることも含まれる。その他、効果的なコミュニケーション手段の確立、被用者への安全衛生関連情報の伝達、十分な情報提供、指示、教育訓練による関係者のコンピテンスの確保も求められる。

３．管理

安全衛生に関する責任関係が明確化され、その責任を負うこととなった者には、その責務を効果的に全うするための時間と資源が与えられると共に、基準が設定され、充分かつ適切な監督体制が設けられねばならない。

４．監視

予防的・保護的な措置が現に実施され、実効性を挙げるため、十分な定常的査察や検査が行われねばならない。災害の潜在的要因については十分な調査がなされ、改善措置が講じられ、教訓が学び取られねばならない。

５．審査（見直し）

適切な措置が必要なタイミングで実施され、完遂するように、監視の結果必要性が判明した改善措置に優先順位が付されねばならない。管理システムのあらゆる面が、その効果を維持するため、見直されねばならない。

労働衛生監査（規則第６条）

雇用者たる者は全て、その被用者が、リスク調査により特定された安全衛生上のリスクに照らして適切な労働衛生監査の提供を受けられるようにしなければならない。

行為準則の示唆によれば、リスク調査が実施されさえすれば、特定の安全衛生規則に基づいて労働衛生監査が求められる条件はおのずと明らかになる。労働衛生監査は、以下の場合にも導入されねばならない。

(a)作業関連疾患や健康状態の悪化がみられる場合

(b)有効なリスクの検出技術を利用できる場合

(c)特定の作業条件下で疾病や健康状態の変化が生じることを合理的にうかがわせる事情がある場合

(d)監査によって被用者の保護が促進される可能性がある場合

労働衛生監査の目的は、健康リスクがもたらすマイナス効果を早い段階で探知し、それ以上の被害を防止することにある。また、リスク調査の正確性に加え、管理措置の有効性もチェックされねばならない。衛生監査が適切になされることを前提に、個々人の健康記録が保

存されねばならない。その適切さを確保するためにも、衛生監査の手続きは条件依存的に設計、遂行される必要がある。

安全衛生アシスタント (health and safety assistance) (規則第 7 条)

雇用者は、関連法規及び 2005 年規制改革 (防火) 命令の要件を充たすために必要な措置について、1 名以上適任者を選任し、自身を支援させねばならない。この原則は、その者がそうした措置を自らとるうえで十分な教育、経験、知識を有している限り、(他者と協働関係にない) 自営業者には適用されない。また、共同経営者のうちのいずれかが、教育、経験もしくは知識その他法的要件の遵守の確保に求められる措置を実施するための資質を有する者と関係しており、当該経営者はもちろん、他の共同経営者がそうした措置を講じるうえで適切に支援できる場合、当該協働関係にも適用されない。

雇用者が複数の者を選任した場合、十分な協働がなされるよう便宜を図らねばならない。選任者の数や、その職責を果たすために与えられる時間や手段は、事業規模、被用者がばく露するリスク、事業におけるリスク分配との関係で十分なものでなければならない。

安全衛生支援のために選任される者は、当該雇用者の被用者である必要はない。ただし、外部のコンサルタントを指名する場合、雇用者は、人の安全衛生に影響を及ぼし得る事業活動について、自身が知る限りの情報を彼に提供せねばならない。また、雇用者は、外部のコンサルタントに対し、有期労働者 (persons working under a fixed-term contract) や派遣労働者 (persons employed in an employment) の情報に加え、規則第 10 条所定の情報へのアクセスを保障せねばならない。しかし、仮に雇用者自身の被用者の中に適任者がいれば、外部のコンサルタントに優先して、規則第 7 条所定の安全衛生アシスタントに選任されるべきである。

安全衛生アシスタントとして適格と認められる要件は、雇用者が関連法規の遵守のために求められる措置の実施を適切に支援できるだけの教育訓練、経験や知識、その他の資質を備えていることである。

行為準則には、雇用者は、安全衛生上の措置を支援するために選任された者が委任された職務を実施できるだけの資質を持ち、十分な情報と支援を受けることができるようにする責任を負う旨が定められている。適任者の選任は、規則第 5 条所定の安全衛生上の条件整備の一環としてなされねばならず、雇用者は、適任者の選任 (にかかる条件整備) について安全代表と協議せねばならない。

重大かつ切迫した危険がある場合や危険な場所に求められる手続 (規則第 8 条)

雇用者は、事業の執行に際して、人に作業上重大かつ切迫した危険を及ぼす出来事が生じた場合に踏襲すべき手続きを策定し、実施せねばならない。緊急退避手続の実施のため、適任者が選抜されねばならない。その手続きでは、実施可能性がある限り、職場で重大かつ切迫した危険に晒される全ての者が、当該ハザードの性格や保護措置について知らされるこ

とが要件とされねばならない。また、彼らが作業を停止し、即座に安全な場所に退避し、特に緊急の場合には救急サービスなどの手当てを受けられるようにされねばならず、職場に危険が残存する限り、関係者の作業の再開が禁止されねばならない。

雇用者は、安全衛生上のリスクに基づき立ち入りを制限するため、自身の管理下に置く場所には、十分な安全衛生上の指示を受けない限り、被用者が立ち入ることのないようにせねばならない。

外部サービスとのコンタクト（規則第 9 条）

雇用者は、特に応急手当、救急措置や救助作業について、外部サービスとの接触が確保されるようにせねばならない。

行為準則によれば、仮に重大かつ切迫した危険が認められる状況が生じた際に全労働者が遵守すべき手続きが策定されねばならない。この手続きでは、リスクの性格、それへの対応方法、（有毒ガスの拡散など）火気や爆発物によるものを超えるリスクを想定した補完的手続きや、（プラントの停止など）特別な職責を持つ特定の被用者に課される追加的な責任、精緻な活動を実施するために選抜された適任者の役割、責任と権限のほか、その手続きが、いつ、どのように活用され、被用者らが安全な場所に適時に避難できるか、が示されねばならない。

緊急時の手続きは、規則第 5 条に基づいて明文化され、同第 7 条に基づいて安全衛生アシスタントに知らされ、下掲の第 10 条に基づいて被用者に、同じく第 12 条に基づいて被用者でない者に知らされねばならない。また、規則第 13 条に基づいて何らかの研修プログラムに組み込まれねばならない。試行作業も実施されねばならない。

重大な危険が残存している場合、緊急事態の後、作業が再開されてはならない。緊急事態が過ぎた後、再発防止のため、リスク調査の見直しが検討されねばならない。

被用者への情報提供（規則第 10 条）

雇用者は、その被用者に対して、以下の事項に関する包括的かつ適切な情報を提供しなければならない。

- (a) 調査により特定された安全衛生上のリスク
- (b) 予防的、保護的な措置
- (c) 重大かつ切迫した危険に対応するための手続き、危険区域及び消火用具
- (d) 避難や消火の担当者
- (e) 同じ職場を共有する別の雇用者から知らされたリスク

児童（：義務教育修了年齢（15 歳）以下の者）の採用に際して、雇用者は、その両親に対して以下の事項に関する包括的で適切な情報を提供しなければならない。

- (a) 調査により特定された衛生上のリスク
- (b) 予防的、保護的な措置

(c)同じ職場を共有する別の雇用者から知らされた、当該雇用者の事業の遂行に起因する労働安全衛生上のリスク（規則第１１条第１項(c)）

しかし、この要件は、私宅での家事労働を含めた一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないように調整された作業には適用されない。

行為準則によれば、提供される情報は、関係する被用者が理解できるようなものでなければならず、したがって、その教育、知識、経験のレベルを考慮したものでなければならない。特に、情報の受け取りに影響するような言語上の困難を伴う者や、同じく身体障害を持つ者（視覚障害者、英語を第一言語としない者など）に特段の配慮がなされねばならない。

有期契約者に対しては、追加的な情報が提供されねばならない（以下の規則第１５条参照）。

協力と調整（規則第１１条）

複数の雇用者が同じ職場を共有する場合（一時的であるか否かを問わない）、各雇用者は、以下の事項を行わねばならない。

(a)法的義務を果たさせる上で必要な限り、他の関係する雇用者と協力すること

(b)自ら講じている安全衛生措置と法令遵守のために他の雇用者が講じている安全衛生措置を調整するために合理的な措置を講じること

(c)自身の事業の執行に起因して他の雇用者の被用者に生じる安全衛生上のリスクについて、当該雇用者に伝えるために合理的な措置を講じること

本規定は、自営業者と職場を共有する雇用者、及び他の自営業者と職場を共有する自営業者にも適用される。

行為準則では、ある作業場が主たる雇用者（main employer）の管理下にある場合、同じ作業場で業を営む他の雇用者（もしくは自営業者）は、共有するリスクの調査や必要な措置の調整の面で、主たる雇用者を支援すべきである。同様に、各職場の統括的立場にある雇用者は、当該職場単位での安全衛生条件の整備を図らねばならず、その情報が適切に関係者に伝えられねばならない。統括的立場にある雇用者がいない場合、安全衛生条件の共同的な整備について協定され、安全衛生コーディネーターの選任が検討されねばならない。

社外工（visiting workers）（規則第１２条）

雇用者及び自営業者は、社外工の雇用者が以下の事項について包括的な情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない。

(a)当該事業活動に起因する社外工の安全衛生上のリスク

(b)社外工に関わる法的要件の遵守を確保するための措置

雇用者は、あらゆる社外工が、当該雇用者の事業活動に起因する安全衛生上のリスクに関わる適切な指示や包括的な情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない。また、社外工及びその雇用者が、緊急時の避難手続の担当責任者を特定できるような情報を提供され

るよう条件整備を図らねばならない。

すなわち、雇用者は、自身の管理施設を訪れる社外工の雇用者と社外工の双方に対して義務を負っている。

行為準則によれば、適切にリスク調査が行われれば、雇用者の管理施設を訪れる人々へのリスクも特定できるはずである。よって、社外工に対して、そうしたリスクやその管理のための措置に関する情報が提供されねばならない。その情報は、明文化された“ permit-to-work システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”を通じて提供された方が良い場合もある。規則第 10 条に基づき社外工に提供される情報は、同労働者に直接提供されてもよいし、その直接の雇用者を通じて間接的に提供されてもよい。

能力と教育訓練（規則第 13 条）

雇用者は、被用者に職務を任せるにあたり、その者の安全衛生に関わる能力を考慮せねばならない。また、以下の条件で、その被用者が十分な安全衛生教育を受けられる機会を提供せねばならない。

(a) 雇い入れ時

(b) 配置転換、新たな職責の負担、新たな器具、技術、作業の仕組みの導入により、新たなリスクやその上昇に曝される場合。

教育訓練は、そうすることが適切である限り、定期的に繰り返されねばならず、新たなリスクやリスクの変化への適応が図られねばならない。また、勤務時間中に実施されねばならない。

雇用者は、職務上の要求がその被用者が自他へのリスクをもたらしに職務を遂行できる力を超えないよう配慮せねばならない。被用者の能力、教育、知識、経験のレベルが考慮されねばならない。管理職者は、関連法制度を知り、安全衛生管理を効果的に行う能力を有していなければならない。安全衛生教育は、通常の労働時間内に行われねばならないが、仮に時間外に実施される必要がある場合、労働時間の延長として取り扱われ、適切に補償されねばならない。

行為準則によれば、教育訓練の必要性が最も高いのは、新規採用時である。基礎的な教育には、一般的な安全衛生課題に併せ、応急手当や避難手続が含まれていなければならない。仮に、頻繁ではないものの、特定のスキルが必要になる事情があれば、復習のための機会が設けられねばならない。

被用者の義務（規則第 14 条）

被用者は、提供された機械、器具、有害物質、輸送機器、生産手段、安全器具を、それまでに受けた安全衛生教育や、雇用者が関係法令に従って発した指示に沿って使用しなければならない。

被用者は、自身の雇用者（もしくは安全衛生担当者）に対して、以下の事柄を伝達せねばならない。

(a)必要な教育訓練及び指示を受けた者ならば、安全衛生上重大かつ切迫した危険があると合理的に考えるであろう作業の状況

(b)必要な教育訓練及び指示を受けた者ならば、安全衛生に関する雇用者の保護措置の欠点だと合理的に考えるであろう問題

この伝達義務は、職場の状況が被用者自身の安全衛生に影響する場合か、職場での自身の行動に起因して生じる。また、雇用者に伝達されるべき問題は、従前、雇用者や安全衛生担当者に報告されたことのないものでなければならない。

行動準則によれば、被用者は、HSWA 第 7 条によって一定の義務を課されているが、本規則は、はるかに具体的で踏み込んでいる。被用者は、それが作業活動から生じるものであれば、自他に重大かつ切迫した危険をもたらし得る作業の状況を雇用者に報告しなければならない。加えて、彼は、たとえ特段の危険性がない場合にも、雇用者による条件整備の問題点について報告し、同人が修正措置を講じられるようにせねばならない。とはいえ、こうした義務は、雇用者自身が法的義務を遵守する責任を軽減するものではない。

臨時職員（Temporary workers：短期間の雇用を前提とした労働者）（規則第 15 条）

仮に、雇用者が有期契約で労働者を雇用したか、派遣労働者を使用する場合、以下の事柄に関する包括的な情報をその人物に提供せねばならない。

(a)その人物が安全に作業を行うために必要となる特別な職業上の資格や技術

(b)その被用者に対して実施されねばならない労働衛生監査

この情報は、当該被用者がその義務の履行に着手する前に提供されねばならない。

雇用者が派遣労働者を使用して業務を遂行しようとする場合、その人物に以下の事項に関する包括的な情報を提供せねばならない。

(a)指示された作業を安全に実施するために必要となる特別な職業上の資格や技術

(b)彼らが遂行する職務上の特定の要素が彼らの安全衛生に影響する可能性がある場合には、その要素

派遣業者（the person carrying on the employment agency）は、そうした情報を被用者に伝達せねばならない。

行為準則によれば、派遣先も派遣元も、そうした情報を被用者に伝達する義務を負う。

妊産婦（new and expectant mothers）のためのリスク調査（規則第 16 条）

事業場内の労働者に出産期の女性が含まれており、彼女らの従事する作業に、「妊婦または産後もしくは授乳期の労働者の労働安全衛生の改善措置に関する EC 指令（92/185/EEC）（Council Directive 92/185/EEC on the introduction of measures to encourage

improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breast-feeding)」附則 、 に記載されたものを含め、労働の過程や条件、物理的・生物学的・化学的要素に起因する、妊産婦やその子への安全衛生上のリスクが潜在し得る場合、規則第 3 条第 1 項により求められる調査の対象には、そうしたリスクが含まれねばならない。

指令附則 1 には、雇用者がその点（妊産婦やその子への安全衛生上のリスク）に留意して調査を実施し、講ずべき対策を決定すべき物質のリスト、作業上の手続きや条件が、例示列挙的に記されている。これには、胎児の障害を招いたり、胎盤の付着を阻害する可能性のある物理的要素、とりわけ衝撃、振動、重量物の取扱いに伴うリスク、騒音、電離放射線、寒暖の差、動きや姿勢、出張や心身の疲労が含まれる。また、一定の生物学的要素や化学物質も、母体やその胎児の健康を危うくすると認められていることから、特定される必要がある。一定の産業の工程や地下での炭鉱作業も特定されねばならない。指令附則 には、妊娠中の女性が曝されてはならない要素や労働条件が例示的に列挙されているほか、授乳期の女性が曝されてはならない要素のリストも列挙されている。

上記のリスク調査は、女性労働者が妊娠している時に限って実施されれば済むわけではない。規則の定めでは、雇用者が出産年齢の女性を雇用した場合には、たとえ妊娠前であっても、リスク調査が実施されねばならない。調査は、当該女性労働者の健康にとってリスクとなり得るかや、同人が妊娠した場合にその子の健康にとってリスクとなり得るかを確認するために設計されねばならない（Day v. T Pickles Farms Ltd）。しかし、女性が妊娠できなくなる年齢が不明という問題は残っている。不妊手術を受けた女性の場合、妊産婦としてのリスクはないため、規則第 16 条に基づく調査を実施する必要はないであろう。しかし、規則第 3 条に基づく調査は、通常通りに実施される必要がある。また、規則第 16 条第 2 項～第 4 項及び第 17 条（認定医等が妊産婦の夜間就労に制約を課した場合、雇用者はそれに従うべき旨の規定）により、雇用者が、女性労働者の労働条件や労働時間を変更したり、特に深夜労働など、一定条件下での労働を制限したりする措置の前提が提供される。もっとも、規則第 18 条により、雇用者は、被用者から妊娠していること、6 か月以内に出産予定であること、授乳中であることを書面で申告されない限り、こうした措置を講じる必要がないことが明らかにされている。

HSE は、職場での妊産婦の管理に関する助言を WEB ページで行っている。詳細は、www.hse.gov.uk/mothers/index.htm を参照されたい。

若年者の保護（規則第 19 条）

雇用者は、雇用する若年者が、経験不足、顕在もしくは潜在するリスクの認識不足、又は未熟であることにより生じる安全衛生上のリスクから保護されるよう条件を整備せねばならない。

雇用者は、以下のような作業に若年者を就けてはならない。

- (a) 同人の心身の許容能力を超えるもの
 - (b) 有害性もしくは発がん性がある、遺伝子に損傷を与える、胎児に害がある、または人体に慢性的影響を与えるような要素に曝されるようなもの
 - (c) 放射線に曝されるようなもの
 - (d) 安全面への注意の不足又は経験もしくは教育の不足により、若年者が認識もしくは回避することが困難と合理的に推定される災害リスクを含むもの
 - (e) (i) 極端な寒暖、(ii) 騒音、(iii) 振動から生じる健康リスクが潜在するもの
- しかし、次の条件下では、上記の制限のゆえに若年者（児童）の雇用が妨げられてはならない。

- (a) 当該就業が教育訓練上必要となる場合
- (b) 若年者が適任者の監督を受けられる場合
- (c) リスクが現実的に可能な最低レベルまで削減される場合

規則第 19 条は、私宅での家事労働を含めた一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないよう調整された作業にも適用されない。

責任に関する規定（規則第 21 条）

関連法規の違反による刑事手続きでは、雇用者が、当該違反が自身の雇用する被用者や規則第 7 条に基づき安全衛生アシスタントとして選任した者の作為や不作為によるものと主張しても、抗弁にはならない（この規則は、項目 3.80 所掲の R v. Nelson Group Services (Maintenance) Ltd. で示された「逃げ道」を効果的に塞いだ）。ガイダンス・ノートによれば、実際の運用上、法の執行機関は、強制措置の適正さを判断する際、個々の事案の事情を考慮することになる。よって、仮に雇用者が関係者の資質を見極めるために合理的な手続きを尽くしていれば、考慮されることになる。刑事訴追（prosecution）の際、そうした事情は減刑の事情として考慮され得るが、刑事責任自体には影響しない。

法的義務違反にかかる民事責任の制限（規則第 22 条）

被災した被用者であれば、雇用者に対し、管理規則に基づく制定法上の義務違反を理由とする民事訴訟を提起し得るが、規則第 22 条は、あらゆる雇用者（及び自営業者）につき、同人と雇用関係にない者からの訴訟については、制定法上の義務違反の責任を排除している。2006 年安全衛生管理（修正）規則は、この免責を、規則第 14 条により課される義務について、被用者にも拡大している。つまり、第三者は、雇用者、被用者、自営業者に課された制定法上の義務違反を理由とする訴訟に際して管理規則を用いることはできないということである。

労働時間

1998年労働時間規則（修正版）

長時間労働は、被用者の集中力を低下させ、災害リスクを増加させ得る。この規則は、ECの労働時間指令（93/104/EC）（＊イギリスの抵抗で社会政策立法が進まなかったECで、87年に単一欧州議定書により、ようやく安全衛生関係指令の提案を特定多数決で提案できることとするマーストリヒト条約第137条（旧ローマ条約第118A条）が実現した経緯を踏まえ、同条約に基づいて発令された【小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）133頁】）及び若年労働者指令（94/33/EC）の規定を国内法化する目的で策定され、1998年10月に施行された。技術的には、これらの指令は、96年11月23日までに国内法化されていなければならなかったもので、理論的には、Foster v. British Gas に登場する政府系公共企業（emanation of the state）のような雇用者や私的な雇用者は、Francovich 事件（＊Francovich v Italy (1990) C-6/90 のこと。欧州裁判所により、EU加盟国は、EU指令の国内法化を怠ったがために個人に生じた損害を補償せねばならないという原則が示された）と同類の訴訟に見舞われる可能性がある。Gibson v. East Riding of Yorkshire 事件では、労働者に4週間分の休日手当を規定した指令第7条は、たとえ国の定めとは異なっているとしても、明白かつ正確で、不明確さや特段の条件付けもないため、直接的に強制できると判示された。本規則は、幾度にもわたって修正を受けて来た。

本規則は、一般的に、「労働者（workers）」に新たな権利を付与しているが、この用語は、「被用者（employee）」より広い意味を持ち、その契約のために、当該個人が遂行する専門業務や受託業務の「顧客（client or customer）」の立場には立たない（：上下関係にある（三柴注））第三者のために何らかの労働やサービスを個人的に提供する旨の契約（規則第2条第1項）に基づいて就労する人物にも適用される。これには、独立的に職業的な活動を行う自営業者以外にも、フリーランス、何らかの独立的労働者（self-employed worker）も含まれる。しかし、彼らには、指令のほか、労働協約によって認められた数多くの特例や免責が適用されて来た。

1998年労働時間規則の主な規定は以下の通り。

1．規則第4条（週の最長労働時間）

雇用者が、当初の段階で、文書で労働者の合意を得ない限り、時間外労働を含む労働時間は、一定の参照期間内の7日単位で平均48時間を超えてはならない。参照期間の原則は17週だが、規則第21条所定の特別な場合（＊労働者の住居が職場から遠距離にある場合、警備産業の場合、保険・報道・通信などサービスや生産の継続が必要な場合、突発的な事故のリスクに晒された場合など）には26週とすることもでき、更に労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づき、労働協約や労使協定（workforce agreement）があれば52週とすることもできる（規則第23条(b)）。適用免除の合意（opt-out agreement）は、特定期間限定することもしないことも可能である。仮に、合意の中で打切りに関する規定が設け

られなかった場合、労働者は7日間の予告期間を置くことで、それを打切ることができる。労使の合意による予告期間の延長は可能だが、3か月を超えてはならない。

被用者の同意は、個別的、明示的、かつ任意のものでなければならない（Pfeiffer v. Deutsches Rotes Kreuz）。McLean v. Rainbow Homeloans Ltd 事件では、規則の適用免除に合意しなかった被用者が、週48時間を超える労働を拒否したことを理由に解雇された。判決では、同人の解雇は、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）101A条に基づき、当然に不公正となるとされた。こうした条件下では、年単位雇用の受給資格期間は適用されない（*不公正解雇となるため、保険受給資格の計算上、救済措置を受ける（訳者注））。

参照期間内の平均的な労働時間を算出するための計算式は、 $(A + B) \div C$ である。

これには多少の説明が求められる。いずれの参照期間でも、年休、疾病休暇、産休、父親の産休（paternity）、養子休暇などのために被用者が就労しない日がある。これらの日を計算から除外すれば、平均労働時間の趣旨を損ねることになるので、これらの「除外された日（excluded days）」を計算に含め直さねばならない。Aは、参照期間内の労働時間総数であり、Bは、「除外された日」と同じ日数の参照期間直後の労働時間総数であり、Cは、参照期間内の週の数である。したがって、 $(A + B) \div C$ の計算式は、参照期間内の平均時間を示し、これは「除外された日」の分だけ延長されることになる。

仮に継続する17週の参照期間について合意が成立すれば、各参照期間は、平均的な労働時間を計算するための条件を充たす。そうした合意がない条件では、参照期間は転回する17週となる。すなわち、個々の参照期間は、いつも新しい17週の参照期間の始期となる。

McCartney v. Oversley House Management 事件において、被用者は収容型介護施設の管理者であった。彼女は、毎週4日間の実働に加えて24時間の現場管理をする代わり、固定給と住居を与えられる契約を結んでいた。彼女の業務は、おおむね午前8時から午後6時に限られていたが、緊急時には対応せねばならず、勤務時間外の行動を制約されかねない状況にあった。判決では、呼出待機時間は、労働時間に算入されねばならないとされた。また、休憩時間は、そのはじめと終わりが明確でなければならない点からすると、彼女は休憩も取れていなかったことになる。彼女が休憩中に呼び出される条件下にあるならば、単に休憩を取り得る状況だったというのみでは不充分である、とされた。

2．規則第5A条、6A条、7条（若年労働者）

若年労働者（15～18歳で、義務教育課程＜6～15歳＞は修了している者）の労働時間は、1日8時間又は1週間40時間を超えてはならない。また、午後10時から午前6時または午後11時から午前7時の制限時間内の労働も許されない。雇用者は、若年労働者が就業前とその後事情に応じて定期的に、自身の健康や職業能力を無償で調査する機会を確保しない限り、制限時間内に就労させてはならない。

3．規則第6条（深夜労働の長さ）

規則第2条で定義された深夜労働者の労働時間は、24時間ごとに8時間を超えてはならない。この場合にも、連続する17週間（*適切な合意（relevant agreement：労働協約、労使協定または労使間で法的拘束力を持つその他の書面による合意（付則第1の1条））があれば、17週を超える期間を設定することもできるが、そうした協定がなければ、「転回する（rolling）」17週間となる）の平均が調査される。R v. Attorney General for Northern Ireland, ex parte Burns 事件では、申立人は、1回8時間で15パターンの交替制勤務に従事していた。15パターンのうち5パターンにおいて、彼女の労働時間のうち少なくとも3時間が午後11時から午前6時にかかっていた。判決では、彼女は規則第6条にいう深夜労働者に当たるとされた。いわく、EC労働時間指令は、深夜労働者を「通常（as a normal course）」夜間に勤務する者と定義しており、これは「定常的に（as a regular feature）」という趣旨で解釈されるべきである、と。

雇用者は、特別な危険源や重大な身体的・精神的緊張を伴う作業を行う深夜労働者が24時間ごとに8時間以上労働を行わない条件を確保せねばならない（：通常の深夜労働のように平均化は認められない）。労働協約や労使協定の中で特定されたり、99年労働安全衛生管理規則に基づいて実施されたりリスク調査において特定された場合、特別な危険源や重大な身体的・精神的緊張を伴う作業とみなされる。さらに、深夜労働者は、就業前とその後定期的に、無償で健診を受けられる。仮に、登録医（medical practitioner）が、雇用者に対して、その被用者が深夜業に関する健康問題に遭遇している旨の示唆を行った場合、当該雇用者は、当該被用者を、できる限り昼間労働へ配置転換しなければならない。

深夜労働者の平均的労働時間を算出するには、参照期間内の通常の労働時間（the normal working hours）を、その期間内の労働日数（the number of working days）で割らねばならない。計算式は、 $A \div (B - C)$ となる。ここで再度、説明が求められよう。

参照期間中の24時間単位での時間数（B）から、労働時間規則第11条に規定されているような週ごとの休息时间から成る（24で割ると同じ日数になる）時間数（C）が導かれねばならない。したがって、参照期間中の通常の労働時間数（A）は、当該参照期間中の通常労働時間をその期間の労働時間数で割ることで算出できる。

仮に労働者が17週未満しか働かなかった場合の平均は、当該労働者が当該雇用者のもとで就労を開始して以後の期間を参照することで算出される。

4．規則第8条（労働のパターン）

雇用者が労働を組織する際に踏襲するパターンが、特に作業が単調であったり作業テンポが予め決められているなどして、労働者の安全衛生をリスクに晒すようなものである場合、当該雇用者は当該労働者が十分な気分転換を得られるよう配慮せねばならない。

５．規則第 9 条（記録）

雇用者は、週の最大労働時間規制の適用を免除された（規則第 4 条第 2 項参照）全労働者の最新の記録のほか、該当する労働者については、当該深夜労働者の週最大労働時間、深夜労働の長さ、健康診断の結果を、当該各人について、2 年間にわたり保存しなければならない。

６．規則第 10 条（毎日の休息）

成人労働者は、労働の単位となる各 24 時間につき連続 11 時間以上の休息をとる権利を与えられ、若年労働者は連続 12 時間以上の休息をとる権利を与えられる。「労働時間規則の手引き（Guidance to the Working Time Regulations）」の中で、通商産業省（DTI）は、雇用者は（規則第 10 条及び 11 条の定め通り）労働者が休息時間をとれるようにする必要があるが、実際にとることを確保する必要はないと述べている。しかし欧州裁判所は、この考え方は EC 法に反するという。たしかに、雇用者は、本条のゆえに労働者に休息の取得を強制はできないが、当該ガイドラインが、労働者による権利行使の条件整備さえ義務づけないものと理解されてしまえば、労働時間指令の目的と矛盾することになる、と（Commission of the European Communities v. United Kingdom ; Case C-484/04）

７．規則第 11 条（週ごとの休息）

成人労働者は、労働の単位となる各 7 日間に 24 時間以上妨害されずに休息をとる権利を与えられ、これは 14 日間に 24 時間の休息を 2 回か、48 時間の休息を 1 回としても良い。若年労働者は、労働の単位となる各 7 日間に 48 時間以上妨害されずに休息をとる権利を与えられるが、一定条件下での変更はできる。

８．規則第 12 条（休憩）

成人労働者の日ごとの労働時間が 6 時間を超える場合、（労働協約や労使協定で別途定められない限り）20 分間、妨害を受けず作業場を離れて休憩をとる権利を与えられる。4 時間 30 分を超えて労働する若年労働者は、最低 30 分間、作業場を離れて休憩をとる権利を与えられる。

「労働時間規則の手引き（Guidance to the Working Time Regulations）」の中で、通商産業省（DTI：現在は、ビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills）となっている）は、雇用者は（規則第 10 条及び 11 条の定め通り）労働者が休憩時間をとれるようにする必要があるが、実際にとることを確保する必要はないと述べている。しかし欧州裁判所は、この考え方は EC 法に反するという。たしかに、雇用者は、本条のゆえに労働者に休憩の取得を強制はできないが、当該ガイドラインが、労働者による権利行使の条件整備さえ義務づけないものと理解されてしまえば、労働時間指令の目的と矛盾することになる、と（Commission of the European Communities v. United

9 . 規則第 13 条 (年次有給休暇)

年休付与の基準となる年度 (休暇基準年度) は、適切な合意 (relevant agreement : 労働協約、労使協定または労使間で法的拘束力を持つその他の書面による合意 (付則第 1 の 1 条)) によって設定することができる。ここでの合意には、労働時間規則附則第 1 条の要件を充たす労使協定も該当し得るし、承認を受けた (recognised) 労組との労働協約や個別の労働契約が該当する場合もある。そうした合意がない場合、休暇基準年度は、毎年 10 月か、98 年 10 月 1 日以後に就労を開始した労働者の場合、その就労開始日とその翌年以後の当該日に開始する。労働者は、毎年 28 日分の有給休暇を取得し、休暇中に週ごとの通常の給与 (具体的な金額は、1996 年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 221 - 224 条に従って算出される) を受け取る権利を付与される (規則第 16 条)。そもそも国民の休日にも給与が支払われることになっている場合、この日も年休権の算定の基礎に加算される (* 就労日として取り扱われるとの趣旨と思われる)。休暇基準年度の途中で雇用契約が終了した場合、労働者は代償手当を受け取る権利を得る。年休の権利は、休暇基準年度の趣旨から、行使すべき年に行使されるべきものであり、労働者の雇用が終了した場合を除き、金銭補償をもって代えられるべきものではない (第 9 項)。

仮に、ある労働者が、本来取得できる日数より少ない年休しか消化しなかった場合、当該未消化分につき給与を得る権利が与えられる。逆に、本来取得できる日数より多く消化した場合、適切な合意によってその分を控除することができる。

雇用契約の終了時に何日分の有給休暇が未消化かを計算するための公式は、 $(A \times B) - C$ となる。ここで A は、本規則のもとで労働者が取得する有給休暇の日数であり、B は、休暇基準年度のうち雇用終了時点までに経過した期間の割合であり、C は、既に労働者が消化した有給休暇の日数である。適切な合意があれば、法的要件を超えて有給休暇を取得した労働者は、一定の金員の支払いが追加的な労働によって、雇用者に補償するよう要件づけることはできる。

雇用当初の 1 年間、年休付与は毎月ごとの雇用を基準に年間保障日数の 12 分の 1 を単位になされ、週の労働日数が 5 日未満の労働者についてはその割合に応じた日数が付与される。発生した年休権が半日分を超え 1 日分未満の場合、1 日分に切り上げられる。

雇用契約が休暇基準年度の途中で終了し、被用者が年休を消化していない場合について、規則第 14 条第 3 項は代償の受け取りを規定し、その金額は適切な合意で規定されるが、仮にそうした合意がない場合には、上記の $(A \times B) - C$ の計算式が適用される (否定的な判例として、Witley & District Men's Club v. MacKay 事件を参照のこと)。

長期にわたる疾病休暇中の労働者は、その休暇期間中、法的な疾病休暇手当を受給する権利を与えられる (Stringer v. HMRC 事件)。労働者が疾病に罹患したため年休を消化できなかった場合、新たな休暇基準年度に復帰した際に消化するか、契約終了に際して代償を受

けるかのいずれかを認められねばならない (Schulz-Hoff v. Deutsche 事件)。法的に予定された休暇日に疾病に罹患した労働者は、後に当該休暇を取り直す権利を与えられ、必要に応じて次の休暇基準年度に繰り越すこともできる (Pereda v. Madrid Movilidad SA 事件)。

なお、重大な非違行為を理由に解雇された被用者は貯まった休暇分の手当を受給できない旨を定める雇用契約条項が散見されるが、当然に無効である。

労働者は、特定の日に休暇をとるようにとの雇用者からの求めに従い、休暇の取得を望む日を通知 (予告) することができる。労働者は、取得を望む休暇日数の2倍の猶予をもって予告せねばならない。雇用者は、被用者が取得を望む休暇日数と同じ日数の予告期間をもって、別の日に休暇を指定することで、その希望を阻むことができる。しかし、通知 (予告) に関する定めは適切な合意によって修正され得るほか、当該合意によって予告期間を長短双方に設定することもできる。

仮に被用者がその雇用契約所定の予告要件に従わなかった場合、法定休暇の権利を失う。Lyons v. Mitie Security Ltd 事件では、契約上、休暇申請は申請用紙を用い、当該休暇開始の少なくとも4週間前までに提出されねばならないとされていた。しかし、被用者が必要とされた予告期間を守れなかったところ、裁判所は、休暇の権利は付与されないとした。もっとも、雇用上訴裁判所 (Employment Appeal Tribunal (EAT)) は、仮に雇用者が労働者の年休権の行使を抑圧するような方法でそうしたルールを適用したり、被用者が疾病のため休暇基準年度の終了前まで休暇申請できなかった場合、EU 法上、雇用者は、たとえ適切な予告がなくても休暇を取らせるよう求められることを警告した。

法的な年休権は、法的意味での被用者のみではなく、全ての労働者に付与される。よって、自営業者 (self-employed workers)、カジュアル労働者 (casual employee: 法的定義はないが、裁判所は、雇用者の求めに応じて就労する労働者と解して来た。一般の労働者に比べ短期間、短時間の雇用となる傾向にある。なお、たとえ労使間の合意でこうした雇用形態が採られても、法的規制を逸脱することはできない (<http://workplaceinfo.com.au/resources/employment-topics-a-z/casual-employment-definition>))、短時間労働者 (part-time employee) その他であっても、有給休暇を取る権利を付与されるが、唯一の例外は、何らかの専門職や営利事業の顧客に当たる人物である。派遣労働者 (agency worker) も有給休暇の権利を付与され、派遣元 (agent) か派遣先 (principal) のいずれかが給与の支払いに責任を持つ。

特殊なケース

本規則には、一部又は全部が適用を除外される業種や職種が複数ある。

本規則は、一部の海員、洋上漁業船で就労する労働者、一部の船舶やホバークラフトで就労する労働者には適用されない。海上輸送、陸地の水路や湖上での輸送、海釣業に従事するが、陸上勤務の労働者 (non-mobile worker) には適用される。警察、軍隊、民間警護サービスに従事する労働者も、その活動が不可避免的に規則の定めと衝突する場合、一部は適用を

除外される。

本規則は、鉄道労働者については、日々の休憩時間、週の休憩時間、深夜労働に関する規制などが一部適用を除外されるが、その全てに適用される。本規則は、航空産業用の指令の適用を受けない限り、同産業の労働者にも適用される。民間航空機の（客室または運航）乗務員には、特別なルールが適用される（2004年民間航空（労働時間）規則）。道路運送指令の適用を受けない乗務員（mobile worker）は、平均して週に48時間、年間28日間の有給休暇、深夜労働を行っている場合には健康診断、十分な休養の時間を得る／受ける権利を与えられる。物品や乗客を載せて運行する、EC規則（561/2006）の適用下にある道路運送業の労働者には、週の労働時間制限、待機時間（periods of availability）、休憩時間及び深夜労働に関する規制が適用される（2005年道路運送（労働時間）規則）。運送業界の地上勤務の労働者も適用を受ける。研修医の労働時間は、2009年に週48時間に削減されたが、特定の機関に勤務する研修医については、2011年7月までに制限が52時間まで増加された（2009年労働時間（修正）規則）。病院内での待機を求められた医師がそこで過ごす時間は、仮に実作業を求められない間の休憩を認められていても、労働時間に当たる（Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger 事件）。

規則第19条

家事使用人は規則第4条（週の最長労働時間）及び第6条（深夜の労働時間制限）、第7条（深夜労働者対象の健康診断）、第8条（安全な労働パターン）の適用を除外される。

規則第20条

労働時間の測定、予定ができず、労働者自身による決定に委ねる他ない作業を行う労働者、特に以下の者。

- (a)経営管理者（managing executives）や自律的な意思決定の権限を持つ人物
- (b)家族的労働者
- (c)教会や教団で宗教的儀式を執り行う労働者

上記の労働者は、規則第4条（週の最長労働時間）、第6条（深夜の労働時間制限）、第10条（毎日の休憩時間）、第11条（週ごとの休憩時間）、第12条（休憩）の適用を除外される。

規則第21条

以下の労働者については、一定範囲での適用除外がある。

- (a)職場と住居の距離が離れていたり、赴かねばならない職場同士の距離が離れている労働者
- (b)警備員、管理人、警備会社職員など、財産や人を守るため、常時警備や監視活動に従事していなければならない労働者

- (c) サービスや生産の継続性が求められるような作業に従事する労働者、特に、
 - (i) 病院や同様の施設、居住施設や刑務所での受付、治療、看護に関わるサービス
 - (ii) 港湾や空港での労働
 - (iii) 報道、ラジオ、テレビ、映画の製作、郵便・電話、民間の警備
 - (iv) ガス、水道、発電、送配電、家庭ゴミの収集と焼却
 - (v) 技術的な理由から作業を停止させられない産業
 - (vi) 研究開発業務
 - (vii) 農業
- (d) 特に以下の業種で、作業が一時的に増加する場合
 - (i) 農業
 - (ii) 旅行業
 - (iii) 郵便
- (e) 労働者の業務が以下の影響を受ける場合
 - (i) その雇用者の支配を超える突発的で予測不可能な事情の発生
 - (ii) 求められる対応措置を尽くしても回避できない結果をもたらす例外的出来事
 - (iii) 災害又は災害の切迫したリスク
- (f) 車上での作業であったり、鉄道のタイムテーブルや継続性、定期性の維持に関わる作業を行っていて、断続的作業にとどまる鉄道輸送労働者

こうした類の労働者には、規則第 6 条(深夜労働時間規制)、第 10 条(毎日の休息時間)、第 11 条(週ごとの休息時間)、第 12 条(休憩) は適用されない。しかし、仮に労働者が、通常は休息時間に当たる時間に作業を求められた場合、雇用者は、代休を認めるか、それが不可能な場合、適切な保護措置(規則第 24 条) を講じなければならない。

規則第 23 条によれば、労働協約や労使協定によって、規則第 6 条(深夜労働時間規制)、第 10 条(毎日の休息時間)、第 11 条(週ごとの休息時間)、第 12 条(休憩) は修正又は適用を除外され得る。規則第 4 条(週最大労働時間) に関する限り、そうした合意は、52 週を超えない範囲で、平均が算出される期間を替えることができる。

若年労働者は、一般的に規則第 5 A、6 A、7 条の適用を受けるが、病院、農業、ホテル業、郵便、新聞配達など、特殊な運営上の必要がある分野で、顧客ニーズの増加があり、成人労働者の稼働ができず、不可抗力が生じる等の条件を充たす場合、適用上一定の例外が認められる。交替制労働者、軍隊、海上労働者(offshore worker) にも一部適用除外がある。農業労働者にも、特則が設けられている(附則第 2 条)。

履行確保

本規則は、3 つの方法で履行が確保され得る。第 1 に、HSE の検査官(か、適当な場合には、地方自治体の執行官) が、以下の要件(規則第 28 条を参照のこと) の執行を担当すること。すなわち、

(a)雇用者が、週 48 時間ルール(規則第 4 条)の履行を確保するため、あらゆる合理的な手段を尽くし、適用免除に合意した労働者の最新の記録を保存する義務

(b)雇用者が、若年労働者の労働時間が 1 日 8 時間及び週 40 時間を超えないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(c)雇用者が、深夜労働者の通常の労働時間が 24 時間ごとに 8 時間を超えないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(d)雇用者が、特別な危険源や重大な身体的・精神的緊張を伴う作業を行う深夜労働者が 24 時間ごとに 8 時間以上労働を行わないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(e)雇用者が、若年労働者が午後 10 時から午前 6 時(又は午後 11 時から午前 7 時)に労働しないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(f)雇用者が、深夜労働者及び夜間に就労する若年労働者に対して、定期的に繰り返し、無償で健診を受けられる機会を提供する義務

(g)雇用者が、労働が単調な場合、十分な休憩を提供する義務

(h)雇用者が、十分な記録を作成し、2 年間保存する義務(規則第 9 条関係)

(i)若年労働者が本規則に基づき深夜労働を認められた場合、雇用者が、成人労働者の監視を受け、代休を与えられるようにする義務

(j)本規則の適用が、特殊な事例や交替制労働者に対して免除される場合、雇用者が、同等の代休を保障する義務

(k)一定範囲の乗務員が本規則の適用を除外される場合、雇用者が、十分な休息を保障する義務

上記の要件の履行確保は、一般的に安全衛生検査官(health and safety inspector)によって図られるが、民間航空労働者に関する規定の執行は民間航空局の責務であり、運輸労働者に関する規定の執行は運輸サービス庁の責務である。

上記の事柄について、雇用者は治安裁判裁判所(magistrate's court)に起訴され、そこで上限 5,000 ポンドの罰金が科されるか、刑事法院(crown court)で無制限の罰金を科され得る。執行官(enforcement officer)は、雇用者に対して、法的要件の遵守のため、そこで特定された問題の修正を求める改善通告を発行することができ、当該通知に反した場合、治安裁判裁判所によって 20,000 ポンドまでの罰金及び/又は 6 月までの身体刑を科されるか、刑事法院による無制限の罰金及び/又は 2 年までの身体刑を科され得る。禁止命令の発行もあり得る。

本規則を執行する検査官の権限は、1974 年 HSWA が定める検査官が有する権限と同等であり、検査官がその権限を行使している際に(規則第 29 条及び附則第 3 条参照)それを妨害、抑制したり、誤った情報を提供するなどの行為は法違反となる。

本規則の履行確保が図られ得る第 2 の方法は、労働者が、雇用者が下掲の条項のいずれかに違反したとして、雇用審判所(employment tribunal)へ申し立てることによる。

(a)成人又は若年労働者を対象とする毎日の休息時間(規則第 10 条)

(b)成人又は若年労働者を対象とする週の休息時間（規則第11条）

(c)成人又は若年労働者を対象とする休憩時間（規則第12条）

(d)年次有給休暇の権利（規則第13条）

(e)規則第10条、第11条、第12条が適用免除又は修正された場合の代休の権利

(f)規則第10条、第11条が特殊なケース、交替制労働者、若年労働者について適用除外された場合の代休の権利

(g)雇用者が、法的な年次有給休暇につき労働者に手当を支払い、又は、雇用の終了時に未消化の年休につき代償する義務（規則第14条及び16条）

雇用審判所への申立は、当該権利行使が認められるべきだったとされる日付から、休暇手当の場合には、当該支払いがなされるべきだったとされる日付から、各3か月以内になされなければならないが、同審判所は、より早期に申し立てをなすことが合理的に非現実的であれば、その期間を延長することができる。申立に十分な根拠があれば、雇用審判所は宣言を発し、雇用者が労働者の権利行使を拒否した行為の違法性、当該違法行為に起因して労働者に生じた損失に照らし、自ら正当かつ妥当と考える補償額を裁定することができる。休暇手当の場合、その金額は裁定によって定まる。

また、労働者は、以下の理由により、いかなる不利益も受けない権利を有する（96年雇用権利法第45A条）。

(a)本規則違反となる雇用者の要求に従わなかったこと

(b)本規則により保障された権利の放棄を拒んだこと

(c)本規則の適用免除に同意する労使協定や個別合意への署名をしなかったこと

(d)労働者の代表又はその候補者としての役割や活動を果たしたこと

(e)雇用者を相手方として、本規則により保障された権利を行使するための手続きを講じたこと

(f)雇用者が本規則によって保障された権利を侵害したと申し立てたこと

被用者（employee）（労働者（worker））は、上記の理由のいずれによっても不当に解雇されない権利を有し（雇用権利法第101条A）また、不当に余剰人員とされない権利を有する（雇用権利法第105条4A）。先述した通り、申立は、その対象となる行為の日から3か月以内になされねばならないが、それが合理的に実現不可能な場合には、通例延長される。申立が支持されれば、雇用審判所が宣言を発し、正当かつ妥当な原則に基づき補償の裁定を下す。被用者が不当に解雇された場合、補償を受けるうえで要件となる雇用期間はなく、適当なケースでは、最低保障額の支払いが命じられる。

本規則の履行を確保する第3の方法は、雇用契約違反にかかる適切な救済を求めることである。Barber v. RJB Mining(UK)Ltd.事件では、炭坑夫の職長（pit deputy）が、契約上は週42時間労働であったにもかかわらず、実際には48時間を超え、常時相当数の残業を行っていた。彼らは、本規則に基づく権利について放棄する旨の合意（agreement opting out of their rights）を求められたが拒否し、裁判所に、平均労働時間が規則第4条第1項

に定める制限以下に引き下げられるまで、一切労働の必要がない旨の確認を求めた。高等法院（High Court）は、その旨の宣言を発した。判決では、雇用契約は、被用者が適切な参照期間内に週 48 時間を超えて就労しないこととなるよう解釈されるべきとするのが議会の意図である、とされた。したがって、規則第 4 条第 1 項は、その炭坑夫の職長の雇用契約上の条件として効力を持つ独立した権利を創設したものといえる。

精神的損害（psychiatric injury）がストレス性疾患（stress illness）にかかる申立の観点で予見可能だったか否かを判断する際、被用者が法定時間を超えて働いていた事実を考慮すべきである。仮に雇用者が週 48 時間労働や毎日の休息に関する規定に違反すれば、ストレス性疾患が合理的に予見不能だったとの主張はより困難になる（Home v. Six Continents Retail 事件）。Pakenham-Walsh v. Connell Residential 事件において、被用者は、自発的に、法定時間制限を超え、毎週 7 日間労働していた。彼女は、その長時間労働が精神疾患を惹起したと主張したが、彼女の労働時間規則に基づく主張は認められなかった。彼女は、職場でのストレスについて申告したことはなく、労働自体はストレスフルなものではなく、自発的に所定外労働を行い、行動を改めることもしなかった経緯からは、彼女自身がその作業に対処することが困難と認識していたことがうかがわれる。すると、彼女が患った疾患を合理的に予見することはできなかった。

過重労働に起因する精神的損害にかかる損害賠償請求は、コモン・ロー訴訟での認容を目的とすれば、予見可能性に基づかねばならないが、議会が（労働時間規則等に）そのような請求権を意図していなかったため、制定法上の義務違反による不法行為を根拠としては、認容され得ない（Sayers v. Cambridgeshire County Council 事件）。すなわち、労働時間規則は独自の履行確保システムを備えており、被用者にコモン・ロー上の制定法上の義務違反に基づく訴訟提起を認めることで増強されるべきものではないため、労働時間規則第 4 条第 2 項を根拠とした訴訟は提起できないということである。

安全代表

HSWA に設けられた重要な革新的制度の 1 つが第 2 条第 4 項であり、これは、所管大臣に、規則によって、承認された労働組合が全被用者の中から安全代表を選任できるよう規定する権限を与えたもので、当該代表は、雇用者との協議に際して母体となる全被用者を代表したり、その他所定の役割を果たすことになる。よって、全ての雇用者は、本人及びその被用者が労働安全衛生の確保のための措置の促進や展開、そうした措置の効果の審査に際して効果的に協働できるような条件の整備と管理を果たすため、安全代表と協議する義務を負う（第 2 条第 6 項）。

関連する規則が、行為準則及びガイダンス・ノートと併せて策定されて来た（1977 年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））。加えて、安全代表の教育訓練のための休暇に関する行為準則も策定されている。これらは全て、L146：労働安全衛生に関する労働者との協議

(Consulting Workers on Health and Safety) に収められている。この小冊子の小さな改訂が2014年までに行われる予定となっている。

なお、1996年の安全衛生規則(被用者との協議)が、協議に関する規定の適用対象を承認された労組に所属する者のみではなく、全被用者に拡張したことが銘記されねばならない。

安全代表の選任

安全代表は、雇用者により団体交渉の相手方として承認された、自主的な(independent)労働組合によって選任され得る。労働組合となるには、1992年労働組合及び労使関係(調停:consolidation)法に基づき承認担当官が管理する労働組合リストに登載されねばならない。承認担当官に申請をして、法第6条に基づく「自主性の承認(Certificate of Independence)」(財政的支援その他の方法を通じて雇用者の支配管理を受けていないことを証明すれば発行される)を受ければ、自主的な労働組合となる。雇用者が、92年法第244条で特定された1つ又は複数の事柄について交渉する目的をもって、ある労働組合を承認すれば、それが承認された労働組合(recognised trade)となる。「承認」について書面によるなど公式の合意は必要ない。これは、個々のケースの事情によって、雇用者が当該労働組合を承認したが判断されるべき、事実関係の問題である(National Union of Tailors and Garment Workers v. Charles Ingram & Co Ltd)。

法的に安全代表を選任する権限を持つのは、団体交渉のために承認された自主的な労働組合に限られる。Cleveland County Council v. Springett 事件では、ポリテクニク(総合技術専門学校)教職員協会の会員であった組合の代表複数名が、安全代表に認められる有給休暇(time off with pay)の取得を拒まれたと主張した。その組合は、ポリテクニクを運営する地方自治体から正式に承認されてはいなかったが、教職員の給与について勧告を行う全国教職員協会の傘下にあった。判決は、この場合、雇用者による承認は認められず、その組合が、以前ポリテクニクの被用者個人を代表した際に雇用者と取引した事実によって、団体交渉のための承認が認められるわけでもない、とした。

仮に雇用者が、母体となる組合を承認していないとの理由で安全代表との協議を拒否した場合、HSEがACAS(Advisory Conciliation and Arbitration Service:助言・あっせん・仲裁委員会)にアドバイスを提供するように求めることとなる可能性が高い。1992年労働組合及び労使関係(調停:consolidation)法附則A1には、関連する労働者の過半数が希望すれば、その労働組合が承認されねばならない旨の法制度が規定されている。

安全代表の法的な選任権を労働組合に限定する制度は、幾つかの批判に晒されてきた。批判の1つは、元より企業内にあった「我々」と「彼ら」の区別を固定化してしまう、というものである。安全とは、けっきょく、雇用者、管理者、被用者、労組の幹部など、属性を問わず、全ての当事者の関心事でなければならず、安全代表が労使間紛争の背景のように(：に対比して)見られるのは誤りである。他方、安全代表の機能や権限について生じる議論は、

現在の団体交渉メカニズムの枠内で解決可能であり、安全代表をそのメカニズムの枠外に置けば、却って問題解決にとっての有益なツールを失うことになる。

安全代表は、承認された労働組合によって選任されるが、労働組合員である必要はない。唯一の要件は、合理的に実行可能な限り、その者が2年間雇用者に雇用されていたか、同様の雇用において少なくとも2年間の経験を持っていたことである（安全代表等規則第2条）。繰り返しになるが、この制度は、実務上の議論を招いている。労働組合の中には、職務に習熟し、管理職に無用に屈せず、議論の手続きを適切にハンドリングできるという理由から、組合の職場代表（shop steward）を安全代表に選任するところがある。他方、職場代表としては、再選挙の洗礼を受けねばならないこと、あるいは、職場代表としての役割と安全代表としての役割が相反する可能性があることから、この選択はいくつかの問題を引き起こし得る。たとえば、安全規定に違反した被用者に対する懲戒手続きがとられる場合、職場の構成員を代表する組合の職場代表は、その立場に基づく行動と、安全ルールは遵守されねばならない、という信念を調整せねばならない。こうした葛藤を防ぐため、労働組合の中には、職場代表を安全代表に選任せず、あえて他の組合員をこの重要な職務に就かせようとするところもある。このことで、作業負担の分散化と教育訓練機会の拡大、より多くの組合員を労働組合の活動に関わらせるといったメリットが生まれた。明らかなことは、全ての状況に当てはまる単純なモデルはないことと、問題は実務的観点から捉えられねばならないということである。

規則、行為準則共に、労働組合によって選任されるべき安全代表の数については特定しておらず、複数の労働組合が併存する条件下では、当然に一定の困難が生じ得る。規則に付随するガイダンス・ノートによれば、適切な判断基準が依拠すべき事項は、以下の通り。

- (a) 職場にいる被用者の総数
- (b) 職種の多様性
- (c) 職場の規模及び職場の設置条件の多様性
- (d) 交替制システムの運用
- (e) 作業活動のタイプ並びに内在する危険の程度及び性質

安全代表に選任された者は、以下の場合には、その職を離れなければならない。

(a) 彼を選任した労働組合が、雇用者に対して当該選任を打ち切った旨を書面で通知した場合

(b) 当該職場での雇用が終了した場合。ただし、仮に彼が複数の職場の被用者を代表する旨の選任を受けていた場合、そのうちのいずれかに雇用されている限り、安全代表の職を離れるには及ばない

(c) 彼が辞職した場合

安全代表との協議

雇用者が、労働組合からもしくはその代理人より、書面をもって、ある人物が安全代表に

選任されたこと及び、同人が代表する被用者集団について通知を受けた場合、当該安全代表は、その雇用者から、労使が労働安全衛生の確保のための措置の促進や展開、そうした措置の効果の審査に際して効果的に協働できるような条件の整備と管理を果たすため、協議を持ちかけられる権利を付与される（HSWA 第2条第6項）。1999年労働安全衛生管理規則は、安全代表等規則の中に、以下の点について、適宜、雇用者に安全代表との協議を義務付ける新たな協議規定を導入した。

(a)安全代表が代表する被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入

(b)安全衛生アシスタント/アドバイザー及び避難手続の担当責任者の選任に関する取り決め

(c)安全代表が代表する被用者に雇用者が提供せねばならない安全衛生関連情報

(d)安全代表が代表する被用者に雇用者が提供せねばならない安全衛生教育の計画及び体系化

(e)新たな技術の導入による安全衛生への影響

また、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要となる便宜(facilities)や支援(assistance)を提供せねばならない。

安全代表の役割

1977年の安全代表及び安全委員会規則第4条は、安全代表が実施権限を持つべき役割を複数列举している。その内容は以下の通り。

(a)職場にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査すること（彼が代表する被用者が既に注目しているか否かを問わない）及び、職場で生じた災害原因を調べること。調査のため、社外に出る（たとえば、被災した労働者に自宅で聴取を行うなどの：Dowsett v. Ford Motor Co 事件参照）必要が生じることもあるため、この権利は、有給休暇を取得して職場内の調査を行うことのみに制限されるべきではない。

(b)彼が代表する被用者からの、労働安全衛生と快適職場形成に関する申告について調査すること

(c)前号の事項について雇用者に申し入れを行うこと

(d)労働安全衛生及び快適職場形成に関する一般的事項について雇用者に申し入れを行うこと

(e)査察を実施すること（以下参照）

(f)HSE やその他の執行機関の検査官との職場での協議に際して被用者を代表すること

(g)検査官から情報を受け取ること

(h)安全委員会の会合に、前各号の職務に関連して、安全代表として参加すること

安全代表は、被用者として HSWA 第7～8条により課された一般的義務の適用を受けるが、同人に上記の職務が任されたことによって、何らかの義務が生じることはない。これは、

安全代表としての職務の遂行を怠ったか、遂行状況が芳しくないことにより訴追され得ないことを意味する。また、その法的職務を遂行しなかったことにより、民事責任を訴求されることもないが、ネグリジェンス法による通常の訴求を受けることはある（12章参照）。

安全代表は、責任をもった行動を期待され、特に、確立した内部手続きを無視してはならない。O'Connell v. Tetrosyl Ltd.事件では、安全代表が、安全規則違反に関連して工場監察官（Factory Inspectorate）に直接通報したとして解雇された。雇用者は、彼は外部機関に行く前に管理職の注意をその問題に向けさせるべきだったのにそうしなかった点で、非違行為を犯したと考えた。雇用審判所は、過半数をもって、彼の解雇は公正と判断し、控訴も雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）によって棄却された。雇用者は、その安全代表が、外部機関に依ることにより、内部手続きを迂回したと信じるに足る合理的根拠を有しており、この行為は解雇の公正な理由を構成する、と。

1993年労働組合改革及び雇用権利法（the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）の制定以後、安全衛生アシスタント、安全代表、安全委員会委員、被用者は、その役割や安全衛生一般に関連する行動を理由とする解雇その他不利益な取り扱いから一般的に保護されることとなった。

職場の査察（inspection of the workplace）

安全代表は、職場又はその一部を、以下の3つの条件で査察する権限を持っている。

第1に、過去3か月間に査察が行われていない場合。彼らは、雇用者に対し、それを実施する意図を書面で合理的に通知しなければならない。雇用者の合意があれば、より頻繁に査察を行うこともできる。

第2に、作業の条件に著しい変化があった場合（新たな機械が導入された場合等）か、HSE から危険源について新しい情報が公表された場合。この場合、たとえ先の査察から3か月が経過していなくても、雇用者との協議を経て、追加の査察がなされ得る。

第3に、届出義務のある災害や危険な出来事（第6章参照）、届出義務のある疾病がそこで生じた場合で、かつ、

- (a) 査察が実施されることで安全に貢献し、
- (b) 安全代表が代表する被用者集団の利益に関わる場合。

このような場合、安全代表は、関係する職場の一部につき査察を行うことができる（また、原因の特定に必要な限り、職場の他の部分を査察することもできる）。合理的に実施可能な条件にあれば、彼らは、査察を行う意図を雇用者に通知しなければならない。

安全代表の安全衛生関連業務は、災害調査と雇用者の設置した建物での記録にとどまるわけではない。Healey v. Excel Logistics Ltd.事件では、安全代表が申立人となった。同人の同僚が、あるスーパーマーケットに荷物を運ぶ途中、重大な災害に見舞われたため、問題となった場所を訪問しようとしたと決心し、スーパーマーケットの管理者に接触した。雇用者は、この行為を重大な非違行為に相当すると感じ、解雇処分とした。雇用審判所は、この解雇に

つき、同人が1977年安全代表及び安全委員会規則に基づく職場の査察を実施せず、何らの許可もなく、安全衛生上の問題を探索するためスーパーマーケットに赴いた以上、公正であると認めた。控訴審において、雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）は、原判決を覆し、当該解雇を不公正と判断した。いわく、安全代表の職務の1つは、職場にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査することであるところ、彼は、職場で生じた災害の原因を調べるため、スーパーマーケットで災害報告書を確認しようと望んだこと、すなわち安全代表の職務範囲内の行動を理由に解雇された、と。

雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要な便宜や支援を提供せねばならず、彼ら自身による独立した調査も被用者との個別的な意見交換もその対象となるが、雇用者、安全代表共に、（＊安全代表による）査察の間は職場に滞在する権利を保障される。

書類の閲覧（inspection of documents）

安全代表は、その職務を果たすため、雇用者に合理的な通知をなした上で、職場や彼らが代表する被用者に関するものであって、雇用者が関連法規に基づき記録を義務付けられた書類を閲覧し、謄本を取得する権限をもつ。従って、汎用レジスタや、ホイスト、リフト、クレーンの調査報告書を閲覧し、謄本を取得することもできるが、特定可能な個人の健康情報から成るかそれに関する資料を閲覧したり、謄本を取得することはできない。

安全代表への情報開示

安全代表は、法制度上、2つの主要な情報源を持つ。第1に、規則第7条第2項は、雇用者が、自身の保有する知識の範囲内で、安全代表の職務遂行に必要な情報を利用できるようにする義務を課している。しかし、雇用者は、以下を開示する必要はない。

(a) その開示が国の安全保障上の利益に反する可能性のある情報

(b) その開示が法令上禁止されている情報

(c) 特に個人に関わる情報 ただし、当該個人が開示に同意しているものを除く

(d) その開示が、労働安全衛生や快適職場形成への影響以外の理由により、雇用者の事業に著しい被害をもたらすか、当該情報が第三者により雇用者に提供されたものである場合、当該第三者の事業にそうした被害をもたらすような情報

(e) 訴訟の提起、訴追、防御などの法的手続を目的として雇用者が獲得した情報

また、規則は、雇用者に対して、労働安全衛生や快適職場形成に関係しない資料の開示や閲覧の許可までは求めている。

法的手続を目的に用いられる資料の調査に関する制約は、Waugh v. British Railways Board 事件（第12章参照）において、貴族院（House of Lords）で争われ、ある資料に調査対象から除外される特権が認められるためには、それを準備する主な目的が、今後生じ得る訴訟での活用になければならないと判断された。したがって、仮に災害報告書が災害原因

を特定するため、定例的に作成され、副次的に訴訟で必要とされることとなった場合、その作成の主な目的が訴訟にはないため、安全代表は、それを閲覧する権限を持つ。

承認された行為準則には、安全代表に開示されるべき情報の性格に関する示唆が多く盛り込まれている。これには以下のものが含まれる。

(a)労働安全衛生に関わる限り、事業の計画及び遂行状況並びに変更案に関する情報

(b)プラント、機械、器具、工程、作業の仕組み、職場で用いられる化学物質に関する健康上の危険源の技術的特質及びそれらを低減ないし最小化させるために必要と解される予防策 これには、職場で用いられる物品 (article) や化学物質 (substance) のコンサルタントや設計者のほか、製造業者、輸入業者、販売業者から提供される情報も含まれる

(c)雇用者が、何らかの災害の発生、危険な出来事又は届出義務のある疾病、及びこれらの事柄に関する何らかの統計的な記録について保存している情報

(d)その他、雇用者 (又はその代わりに行動する人物) が安全衛生上の条件整備の効果を確認する過程で講じた措置の結果を含め、労働安全衛生に影響する事柄に特に関連する情報

(e)雇用者が家内労働者に提供する物品や化学物質に関する情報

安全代表にとっての第2の情報源は、HSWA 第28条第8項に基づき、被用者又はその代表に対して、彼らがその安全衛生や快適職場形成に影響する事柄について知尽できるような情報提供する権限を持つ検査官である。これは、建物やその内部にあるものや、検査官が現に講じたか講じようとした何らかの措置 (たとえば、禁止・改善通告の発行など) に関する生情報である可能性が高い。なお、検査官は、その情報を雇用者にも提供しなければならない。

安全代表のための有給休暇

安全代表は、以下の目的のため、有給休暇を取得する権利を付与される。

(a)安全代表としての職務の遂行

(b)HSE が発出する行為準則に照らし合理的と解される職務の遂行のための教育訓練への参加

仮に、同人の給与が作業量の影響を受けなければ、その時間全て作業を行った前提での支払いを受ける。仮に、作業量の影響を受ける場合、平均的な時間給の支払いを受けるか、公正な給与の算定が不可能な場合、同種の職にある (in comparable employment) 人物の職務記述書上の作業にかかる平均的な時間給とするか、仮にそのような人物もいない場合、状況に応じて合理的な平均的時間給とする。また、パートタイム労働者が、安全衛生問題に関するフルタイムの教育訓練課程に参加する場合、当該課程に参加するフルタイム労働者と同じベースでの支払いを受ける (Davies v. Neath Port Talbot Country Borough Council)。危険源や危険な出来事の調査権限は、有給休暇を取得して職場内を調査する権限に限られるわけではない。Dowsett v. Ford Motor Co.事件では、ある被用者が災害で被災した。安全

代表の職にあった申立人は、その災害を調査したうえで、特段の追加措置は不要と結論づけた。その5週間後、職場の安全委員会に出席したところ、安全技術者が当該災害に関する報告を行ったため、追加質問のため、被用者宅を訪問したいとして有給休暇の取得を希望したところ拒否された。そこで、雇用審判所に申立てを行った。その結果、以下のように判示された。すなわち、安全代表等規則は、安全代表がその職務を遂行するうえで必要な限り、職場外に赴くことを許容している。しかし、それは事実と程度の問題であり、本件で、申立人は5週間何もしておらず、仮に安全委員会で報告を聴かなければ、何らの行動も起こさなかったであろう。となると、追加での質問は不要だったと解さざるを得ない、と。もっとも、雇用審判所は、被災した人物の意見を聴取する必要が生じたり、充分にその職責を果たすためには職場外に赴く必要が生じる場合があること自体は明確にしている。

安全代表の教育訓練

安全代表の教育訓練のための有給休暇について定めた行為準則（L146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety））によれば、彼らは、その選任以後できる限り早い時期に、TUC（イギリス労働組合会議）が彼ら自身が加入する組合の承認を受けた基礎的な教育訓練に参加するための有給休暇を取得する機会を与えられねばならない。彼らが特別な職責を担う場合や、状況の変化や新たな法制度への対応のために必要となる場合には、同様の承認を受けた追加的な教育訓練が実施されるべきである。承認に当たる労働組合は、自身が承認した課程を管理者に通知し、雇用者から求めがあった場合には、シラバスのコピーを提供せねばならない。労働組合は、（教育訓練への安全代表の参加について）数週間前に事前通知を行い、同じ雇用者から一度に参加する安全代表の数は、関係する課程のキャパシティーや、当該雇用者の操業上の都合を勘案し、状況に応じて合理的なものとせねばならない。労働組合と管理者は、参加者の適切な数や条件についての合意に向けて互いに努力せねばならず、あらゆる問題につき合意した手続きに照らして解決を図らねばならない。安全代表のための安全衛生教育は、彼らの職務遂行に直接的に必要な教育訓練に限られるわけではなく、問われるべきは、当該教育訓練が、その職務に照らして合理的か否かである（Rama v. South West Trains）。

ここでは、行為準則の位置づけは、法規ではない点が想起されねばならない。それは、好ましい実務を実現するためのガイダンスである。したがって、安全代表が参加する教育訓練が組合の承認を受けた課程でなければならないとする絶対的ルールはない。White v. Pressed Steel Fisher Ltd.事件において申立人は、T & GWU（運輸・一般労働組合：Transport and General Workers' Union）により安全代表に選任された。同組合は、彼を組合が支援する教育訓練課程に参加させようとしたが、管理者側は企業内での課程を提供しようとし、組合の支援する課程に参加するための有給休暇の付与を拒否した。雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）は、以下のように判示した。すなわち、雇用者が組合の支援する課程への参加のための有給休暇の付与を拒否したことは特に不合理でない。

安全代表等規則第4条第2項は、あらゆる事情に基づいて (in all the circumstances) 合理的と解される教育訓練を規定している以上、まさに行為準則を含め、あらゆる事情を勘案する必要がある。労働組合による課程の承認は考慮されるべき要素ではあるが、(労働組合関連業務のための教育訓練にかかる有給休暇について定めた1992年労働組合及び労使関係(調停: consolidation)法第168条とは異なり、)安全代表及び安全委員会規則は、当該課程がTUC又は労組により承認されねばならないとはしていない。よって、仮に雇用者が提供する課程が十分なものであって、組合的視点での安全を含めて必要な要素を含んでいれば、雇用者が安全代表に企業内の課程に参加せよと主張しても何ら不適切な点はない、と。

安全代表が教育訓練のために有給休暇を取得することが合理的か否かは、総合的な判断として、同人の教育訓練への参加が合理的か否かにより判断される。管理者が何を合理的と考えるかにより決まるわけではない。Gallagher v. Drum Engineering Co Ltd.事件では、安全委員会に所属する2名の管理者が、危険有害物質管理規則(COSHH Regulations: Control of Substances Hazardous to Health Regulations)の緊急的な現場への導入を取り扱う教育訓練課程に派遣され、3人目の管理者がその他の課程に派遣された。労働組合は、安全委員会に所属する組合員3名をTUCが運営する課程に派遣したいと望んだが、企業側は1名のみ許可する方向でいたものの、組合の希望自体は認めなかった。拒否された者のうちの1名が申立人となり、雇用審判所に対して、当該拒否が安全代表及び安全委員会規則に違反すると申し立てたところ、認容された。いわく、3名の組合の代表をその課程に参加させたとしても、何ら不合理な出費にはならず、事業運営上の問題も生じないうえ、その組合の委員らは、規則の適用上大きな役割を担っていた、と。雇用審判所は、総合事情を勘案のうえ、TUCが支援する課程への参加に有給休暇を付与する措置を合理的と考えたのである。

ある状況下における有給休暇の取得が合理的か否かについての雇用者の決定は、不当解雇事件で用いられるものと同様の合理性基準(standards of reasonableness)により判断されねばならない。たとえば、Scarth v. East Hertfordshire District Council 事件では、ある安全代表(申立人)が、特に地方自治体の代表用に計画された教育訓練課程に参加するために有給休暇を申請したところ、判断に当たった管理者が、シラバスを見るまでもなく内容的に不適当と考えたため、その要望は拒否された。その3日後、彼はシラバスをみて、当該申立人に3日間の有給休暇を付与した。雇用審判所は、次のように述べた。すなわち、その管理者が判断を下した時点では、課程に関するシラバスを見ていなかったため、合理的に行動していたとはいえず、さらに、3日間の有給休暇も、何ら確たる理由なく導き出されたものに過ぎない。よって、申立人は不合理に有給休暇を拒否されたものであり、更に3日間の有給休暇を求めたことにも理由がある、と。

パートタイム労働者が、安全衛生問題に関するフルタイムの教育訓練課程に参加する場合、当該課程に参加するフルタイム労働者と同じベースでの支払いを受ける(Davies v.

Neath Port Talbot Country Borough Council)。もっとも、仮に当該労働者の通常の労働日が火曜から木曜までのところ、金曜日に開催される教育訓練課程への参加のための有給休暇の付与を拒否したとしても、雇用者が 1977 年規則に反したことはない (HM Calder v. Secretary of State for Work and Pension 事件)。

雇用者が安全代表にその職務にかかる教育訓練のため、要望に応じて有給休暇を付与するか否かの判断は、行為準則の定めにも照らし、あらゆる事情を考慮して合理的か否かに基づき判断されねばならない。考慮されるべき要素には、課程の内容やその被用者の安全衛生業務との関連性、その教育訓練が彼の職務の遂行に貢献するか否かが含まれる。基準は、あらゆる事情を考慮したうえで、当該教育訓練が「合理的」か否かであって、「必要」か否かではない (Duthie v. Bath & North East Somerset Council 事件)。

行為準則には、安全に関する教育訓練の内容についてのガイダンスも定められている。基礎的な教育訓練には、安全代表、安全委員会、労働組合の打ち立てる方針の中での役割のほか、以下の事項に関する実務が盛り込まれるべきである。

(a) 労働安全衛生に関する法的要件

(b) 職場にある危険源の性質及び程度、それらを低減するために必要な措置

(c) 雇用者の安全衛生方針並びにその実施に必要な組織及び条件

また、安全代表は、常に、査察の実施方法、法的知識やその他の公的な情報の活用法を含め、新たな技術の習得に努めねばならない。

安全代表は、危険源に関する知識を深めるため、特別な教育訓練課程に参加する権利を持つ。Howard v. Volex Accessories Division 事件では、安全代表であった申立人が、彼の関わる作業において、鉛や種々の化学物質にばく露することに気が付いた。そこで彼女は、TUC が開設する化学的な危険源に関する教育訓練課程に参加する目的で有給休暇を申請した。管理者は、彼らとしては、危険源の調査鑑別の手法により、できる措置は尽くしているとの理由から、この要求を拒絶した。彼女は、所与の休日のうち 2 日を利用して当該課程に参加することとし、規則第 4 条第 2 項に基づき、雇用審判所に申立を行った。同審判所は、職場にある化学的危険源などについて、より詳しく学ぶ権利があり、TUC の提供する課程は、彼女がそうした知識を修得する上で助けとなるだろうと判示した。結果、当該課程への参加の際の給与の受給権と、2 日間にわたる休日の喪失について £ 50 の補償金の支払いが認められた。

とはいえ、新任の安全代表が、基礎的な教育訓練を受ける前に専門家向けの課程に参加しようとするのは不適當であろう (Knight v. Shell UK Ltd)。

仮に、ある企業に、真正な安全上の必要性から認められる人数より多くの安全代表がいる場合、雇用者は、個々の場合に有給休暇の取得を拒否することを当然に正当化される。それは、そうした条件下での有給休暇は、「安全代表としての職務の遂行を目的として必要な限り」との要件に合致しないことによる (Howard & Peet v. Volex plc 事件)。

被用者ではない安全代表

規則には、仮に安全代表が英国俳優勤務条件公正化協会（British Actor's Equity Association）かミュージシャン労働組合（Musician's Union）のいずれかに選任された場合、規制対象となる雇用者の被用者である必要はないと定められている。これは、彼らは劇場などで芸能を披露するパフォーマーであって、雇用者との指揮命令関係下ではなく、一般的に各地を巡業する場合が多いことによる。

1996年安全衛生（被用者との協議）規則

さりながら、EC安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）は、承認を受けた労働組合に所属しているか否かを問わず、全ての被用者に適用される。よって、既存の協議に関する規定（安全代表等規則など）を、労働組合に所属している者のみではなく、全ての被用者に拡張する96年安全衛生（被用者との協議）規則が求められることとなった。

本規則の下で、雇用者は、77年規則（1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））に基づいて安全代表に代表されない被用者につき、2つの選択肢を持つ。一方は、当該被用者と直接協議する方法であり、他方は、協議を目的として選任され、労働安全にかかる代表と認められる、当該被用者集団のうちの一人か複数の人物と協議する方法である。規則の中に、当該代表選出のための選挙を雇用者がどう実施すべきかに関する定めはないが、選挙自体、必要不可欠ではない（R v. Secretary of State for Trade & Industry, ex parte Unison）。

したがって、雇用者は、労働安全衛生関連事項、特に以下の事柄について、適宜、その被用者（又は代表）と協議すべきこととなる。

(a) 自身の被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入

(b) 法的要件の遵守や、（安全衛生管理規則第7条第1項及び8条第1項(b)により求められる）緊急時の避難手続の実施のために必要な措置の実施を支援するうえで適任な人物を選任するための条件の設定

(c) 雇用者が被用者への提供を法的に求められる安全衛生情報

(d) 雇用者が提供せねばならない安全衛生に関する教育訓練の計画と組織

(e) 新たな技術を職場に導入した場合に被用者に生じる安全衛生面での影響

雇用者が被用者と直接協議する場合、協議に包括的かつ効果的に参加するうえで必要な情報を活用できる条件を整えなければならない。雇用者が被用者の安全を代表する者と協議する場合にも、彼がその役割を果たすうえで必要となる情報や、RIDDOR（Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations：災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則）により保存された記録のうち職場やその代表が代表する被用者集団に関する情報を活用できる条件を整えなければならない。とはいえ、雇用者は、一定の情報（4.132章を参照）については開示を強制されない。

被用者の安全を代表する者は、その職務の遂行や教育訓練への参加につき賃金の支払い

を受ける権利を持ち、その金額は規則の附則第 1 条に基づいて計算される（通常賃金か、平均的な時間給か、関連事情を総合的に判断して算出される平均的な時間給のいずれか）。雇用者が被用者の安全を代表する者にその職務を果たしたり教育訓練に参加するための有給休暇を付与しなかった、またはその分の賃金を支払わなかった旨の苦情は、雇用審判所に申し立てられることになる。苦情は 3 か月以内に申立られねばならず、仮に当該申立に十分な根拠があると認められれば、雇用審判所はその効力を宣言し、正当かつ均衡がとれていると解される補償か、本来支払うべき金額（amount due）の支払いを命じる。

被用者の安全を代表する者は、その職務を果たしたことを理由として、制裁を科すなど解雇に至らない不利益取扱いを受けたり、その職務の遂行を阻害されたりしない権利を有し、雇用者との協議に合理的に参加したことを理由とする解雇は不当解雇となる。

本規則（96 年安全衛生（被用者との協議）規則）により雇用者に課された義務違反は、当該義務が同人と雇用関係にない人物の保護を目的とするものでない限り、民事訴訟を提起する権利を付与しない（2006 年安全衛生管理（修正）規則）。

HSE は、本規則に伴う行為準則として、L146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）を発出している。2014 年末までに小規模な改訂が行われる予定である。

安全委員会

1977 年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as mended)）は、その第 9 条において、雇用者は、2 名の組合選任安全代表から書面による要請があった場合、安全委員会を設置せねばならない旨を定めている。その設置に当たり、雇用者は、要請を行った安全代表のほか、委員会を設置しようとする職場で就労する者が加入している承認を受けた労働組合の代表と協議せねばならない。委員会の責務は協議にあり、交渉や合意にはないので、その構成もほんらい雇用者が決定すべき事柄である。とはいえ、その設置は、要請の後 3 か月以内に行わねばならない。また、雇用者は、委員会の構成とその適用を受ける職場について通知せねばならず、その通知は被用者が読みやすい場所に掲示されねばならない。

HSWA 第 2 条第 7 項は、安全委員会の役割について、労働安全衛生の確保のためにとられる措置のレビューその他規定されたものと規定している。規則にも行為準則にも、その役割については、この曖昧な一般論以上の示唆はない。しかし、ガイダンス・ノートには、複数の有用な情報が掲載されている。より詳細な調整は、個々の職場のニーズを特定するうえで最良の立場にある当事者間の議論や交渉に拠って進められるべきである。個々のケースの前提条件は大きく異なるため、単一のパターンはあり得ない。

他にも参考にされるべき指針がある。安全委員会は、それぞれ独自の特性を持つべきで、指定された以上の役割や使命を持つべきではない。たとえ委員会の集合体（group committees）が付加的な役割を果たすことがあり得ても、一定の役割は単一の委員会に割

り当てられるべきである。最後に、その役割は明確に定義されねばならない。安全委員会について指摘されて来たところを整理すれば、以下のようになるだろう。

(a)災害、ヒヤリハット事例、届出義務のある疾病の傾向分析。結果的に講ずべき措置について管理職に勧告がなされる場合もある

(b)改善され得る場所を特定するための安全監視報告（safety audit reports）の調査

(c)強制執行機関から得られた報告や情報の検討

(d)安全代表が作成した報告の検討

(e)職場の安全に関するルールやシステムの開発の支援

(f)被用者向けの教育訓練の安全面の効果の評価

(g)安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達が充分かの監視

(h)企業と執行機関の橋渡し

(i)安全に関する方針の評価とその改善の勧告

当事者の自発的な決定を妨げる趣旨ではないが、安全委員会は、快適職場形成に関する課題を取り扱う権限を特に与えられてはいない。

委員会の構成のあり方

その目的は、全ての関係当事者の代表を十分に得つつも、その構成を合理的な範囲でコンパクトにすることとされねばならない。管理職側の代表には、職場の技術者（works engineer）、産業医（works doctor）、安全管理者（safety officer）など、安全衛生問題に関わる人物が含まれていなければならず、上級管理職者による勧告の検討及び実施のための何らかのメカニズムの存在が認められる状態になければならない。委員会には、課題を評価し、解決法を導く力のある専門家が含まれていなければならぬ。外部の専門家も職権で委員に任命され得る。安全代表が委員会の委員にならねばならないとの要件はないが、委員数に応じて代表制を果たす（：参画する）ことが望ましい。委員会への参加を有給とすべき旨の規定はないが、そうすべきことは明らかである。社長や役員など、企業幹部が委員会に参加して主導的役割を果たすことも望まれる。

会合

安全委員会の会合は、事業規模に応じ、必要な限り頻繁に、定期的に行われねばならない。会合日程は事前に通知されねばならず、適宜、緊急会合も開催されねばならない。議題が明記され、時間が管理され、講ずべき措置は記録されねばならない。おそらく、委員会にとって最も重要な役割は、実施した勧告に沿って講じられた措置の監視ではなからうか。

労組のない職場の安全委員会

HSE は、承認を受けた自主的な労働組合がない施設の安全委員会に関するガイダンスを複数発行してきた。正式な労働組合組織がなく、安全委員会を設置すべき法的義務もない以

上、管理職側が主導権を握ることとなる。ここで改めて、適切なマネージメント・スキルを持つ者の代表が選任されるべきこと、被用者の代表がその同僚から選任されるべきことが確認されねばならない。なお困難が生じる場合には、HSE がより詳細なガイダンスを提供することになる。

規則の執行

安全代表は、雇用審判所に対して以下のような申立をなすことができる。

(a) 雇用者が、安全代表としての職務の遂行に必要な有給休暇を認めなかったこと、又は教育訓練課程への参加を認めなかったこと

(b) 雇用者がその有給休暇につき給与を支給しなかったこと

申立は、過誤が生じてから 3 か月以内に提起されねばならないが、仮にそれが合理的に実現不可能な場合、雇用審判所が合理的と認める延長期間内の提起が求められる。仮に雇用審判所が、雇用者が彼に有給休暇を認めなかった旨の申立を支持した場合、その効果を認める宣言が発せられる。また、雇用審判所は、雇用者から被用者に支払われるべき補償（compensation）の支払いを命じることができる。これは、雇用者が有給休暇を認めなかったことによる義務違反と被用者がその違反により被った被害にかんがみ、事情を総合的に考慮したうえで、正当かつ均衡がとれていると考える金額とされるべきである。被用者が実際に損害を受けることは稀なため、通常、実際に命じられる補償金額はさほど高額には至らない。Owen v. Bradford Health Authority 事件では、労働組合が、1 年以内に退職する人物を安全代表に選任した。彼は教育訓練課程に参加しようとしたが、雇用者は、退職間際の安全代表が教育訓練課程に参加するのは不合理と考え、それを認めなかった。雇用審判所は、被用者の申立を支持し、彼への £ 50 の補償金の支払いを命じた。いわく、安全代表の選任は労組の特権であり、その人物が退職間際であることを理由に教育訓練課程への派遣を拒むことは不当であった、と。

仮に申立内容が有給休暇への支払いを怠ったことであり、雇用審判所がそれを支持すれば、支払うべき金額の支払い命令が下される。

法や規則に定められたその他の義務の執行は、適切な執行機関の責務である。仮に雇用者が法第 2 条第 4 項所定の安全代表との協議を怠ったり、法第 2 条第 7 項所定の安全委員会の設置を怠ったり、規則第 7 条所定の必要な情報提供を怠ったりすれば、法違反となり、刑事処罰の対象となる。HSE は、2011 年 6 月に、こうした問題にかかる執行のあり方について、話題の特集（Topic Pack）「安全衛生（被用者との協議）規則の執行について（Enforcement of Consultation Regulations, June 2011）」を発行した。

HSE は、労働安全衛生管理の文脈での協議管理の必要性を認識している。検査官向けに、次の 3 つの（特に連続性のない）執行手順が示されている。

・アドバイス：検査官は、雇用者と安全代表に対して、アドバイス、ガイダンスや支援を提供すべきである。

・リスクに基づいた執行：検査官が検査の際に何らかのリスクを特定した場合、たとえ協議を実施しなかったことが実質的に事態を悪化させた可能性があっても、特定されたリスクに最も適応する法律が活用されるべきである。とはいえ、HSE は、労働者との協議の実施を改善通告に添付される文書に記載するか、法令違反に関する文書を発行するよう勧めている。

・ 96 年安全衛生（被用者との協議）規則の執行：リスク管理上のミスが数多くあり、協議を怠ったことがその要因となっている場合で、例えば以下のような場合、そのリスクを示す通告に加え、協議規則の執行が検討されねばならない。

- 雇用者が協議不開催の問題に取り組もうとしない場合
- 労働者が特に無防備な状態にあると解される場合
- 労働者が重要な決定をする必要性や労働環境の変化の割合などの課題から、安全衛生管理上、労働者との協議が重要と解される場合
- 協議不開催のゆえにリスク管理上のミスが多発している場合

1989 年海上設備（安全代表及び安全委員会）規則（Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989）も施行されている。ここでは、全労働者による安全代表の選挙が求められ（ただし、1人で40人を超える労働者の代表はできない）、安全委員会の設置が義務付けられている。これらの規則と1977年規則（安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））には、他にも数多くの相違がある。

安全衛生関連事件における雇用保障

1992 年海上安全（不公正な措置からの保護）法（The Offshore Safety (Protection Against Victimisation) Act 1992）は、海上設備で就労する安全代表及び安全委員会の委員の解雇保護（ないし解雇に至らない不利益取扱いからの保護）を規定しており、かつ全産業への拡張が意図されていた。しかし、同法には、その適用対象が、労組の承認を受けた安全代表に限られていた点に問題があった。EC 安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）は、そうした保護は、安全衛生に責任を持つ全ての者に及ばなければならないと定めている。

結果的に、同法は93年労働組合改革及び雇用権利法（the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）によって廃止され、新たな権利が現在の96年雇用権利法に挿入されることとなった。同法は、被用者は、以下の理由に基づいて、いかなる不利益も受けず（第44条）解雇されない（第100条）権利を持つと定めている。

(a) 労働安全衛生上のリスクの防止又は低減に関わる活動の実施について雇用者から指名を受け、現にそうした活動をした（かしようと提案した）こと

(b) （法的手続によるか任意の手続きによるかを問わず、）労働安全衛生問題に関する

働者の代表が安全委員会の委員であるため、当該代表として、又は委員会の委員としての職務を果たした（か果たそうと提案した）こと

(c)被用者が、安全代表の選挙において、雇用者との協議に参加したこと

上記の規定は、労働組合の選任を受けたか、労働者から選出されたか、労組がない職場で雇用者から指名ないし選任された安全代表や安全委員会委員はもとより、上掲の 99 年安全衛生管理規則の下で選任された安全衛生アシスタントの職にある被用者の保護も図っている。

安全代表への保護は、被用者である労働者に限られる。Costain Building & Civil Engineering Ltd v. Smith 事件において、1 審原告（申立人）は、建設業者に労働力を提供する、さまざまな人材供給業者で就業する独立的な技術系コンサルタントだった。彼は、ある人材供給業者より、Costain Building 社が造成中の場所に派遣され、その場所で実施されている作業に関して、労働組合から安全代表に選任された。複数の批判的な安全報告を執筆したところで、Costain Building 社から人材供給業者に、これ以上彼を働かせたくないとの連絡が入った。そこで彼は、安全衛生に関する理由により、不当解雇を受けたと主張した。雇用審判所は彼の申立を支持したが、その審判は雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）で覆された。いわく、彼の契約は人材供給業者とのものであり、Costain Building の被用者ではなかった。よって、労働組合が彼を安全代表に選任したのは、法律上は明らかに無効である。雇用権利法第 100 条による保護の射程は被用者である者に限られる。

安全代表を保護する規定は、彼に無責任の資格や全面的な免責の付与を企図したものではない。よって、仮に安全代表が、自身が代表を務める職場の範囲外の問題について行動したり、記載された手続から逸脱したり、悪意に基づく行動をとった場合、それは真正な安全衛生事項の遂行ではなく、雇用者を害するための個人的事柄の追及とみなされよう。そうした条件が満たされれば、妥当な懲戒処分を受けることもあり得る（Shillito v. Van Leer(UK) Ltd）。同様に、その職務遂行の方法が安全衛生活動の範囲外との評価をもたらす場合もある。これは、雇用審判所に判断が委ねられるべき事実認定の問題である（Goodwin v. Cabletel UK Ltd）。しかし、安全代表が付託の範囲内で行動している限り、仮に「行き過ぎ」があったとしても、法的保護は及ぶ。これは、その適切な職務遂行について管理者から威迫されない権利を有していることによる（Bass Taverns Ltd v. Burgess）。

もっとも、安全衛生代表に保障された法的保護は、その職務遂行のゆえに不利益を受けないよう保障するものであって、特段の利益をもたらすものではない。したがって、余分に活動した場合にも、通常の契約上の義務に基づいて行った業務を基準に職務評価される権利を有し、雇用者は安全衛生上の職務の遂行のありようを考慮に入れてはならない。たしかに、そうした活動を評価の材料とすれば、肯定的差別（positive discrimination）となり得るが、他の被用者との関係では差別になる。法的保護は中立的でなければならない（Smiths Industries Aerospace & Defence Systems v Rawlings）。

安全衛生関連事件における被用者の保護（１９９６年雇用権利法第１００条）

また、全ての被用者は、以下の場合、解雇その他不利益な取り扱いを受けない権利を有する。

(a)安全代表や安全委員会が存在しないところで（または、存在はするが、その活用が現実に期待できない条件にあるところで）合理的な手段により、安全衛生上有害（または潜在的に有害）であると合理的に信じる作業に関わる条件に雇用者の注意を向けたこと

(b)重大かつ切迫しており、かつ合理的に回避が困難と認められる危険状況に際して、（その危険状況が継続する限り）自身の職場またはそのうちの危険個所から退避した（もしくはしようと提案した）か、そこへの復帰を拒んだこと

(c)重大かつ切迫していると合理的に信じた危険状況に際して、自己又は他人（other persons）をその危険から防衛するため、適切な措置を取った（か取ろうと提案した）こと

ここで他人（other persons）には、被用者のみならず、公衆一般も該当する。Masiak v City Restaurant Ltd 事件では、あるシェフが、人の消費には向かないと信じる食べ物をつくることを拒んだために解雇されたと主張した。結果、１００条第１項(e)は、保護の対象となる危険に晒されている人物を被用者のみに限定してはいないと判示され、雇用審判所に差し戻された。

現に講じられたか講じられようとした措置が適切か否かは、その者の知識、施設状況、その者が当時受けていたアドバイスを含め、全ての事情を総合的に勘案して判断されなければならない。しかし、仮に被用者のとった行動が過失の不法行為に当たる場合、雇用者がその者に講じた対抗措置は、事情によっては不利益措置や不当解雇に当たらなくなる。

Harris v Select Timber Frames Ltd 事件では、被用者が労働安全衛生基準（違反）に関する苦情を申立て、その結果 HSE の検査官が来訪することとなった。彼は、僅か後に産業医療アドバイザー（Employment Medical Advisor）の検査を受けることになっていたが、その直前に解雇された。雇用審判所は、本件の事情に照らせば、彼は安全衛生に関する問題を提起したことを理由に解雇されたと解される以上、その解雇は不当であるとした。

雇用審判所は、これまでに雇用権利法第１００条による保護から生じる数多くの課題について検討して来た。たとえば、自動車運転手向けの労働時間規則（the Driver's Hours Regulations）違反、劣悪な労働条件や過積載に関する運転手からの苦情の申立、安全衛生代表に選任されていない被用者から（現在の代表について）の利益相反に関する代表性の疑義の提起、公衆一般を保護するために被用者が提起した訴訟などが挙げられる。珍しいケースとして、ある被用者が同僚の乱暴で脅迫的な行動を理由に職場を離脱したという、Harvest Press Ltd v McCaffrey 事件が挙げられる。管理者は問題の人物から意見を聴取したが、申立人の事件に関する説明は求めなかった。結果として、申立人には、重大かつ差し迫った危険状態にあると信じるに足る合理的な事情があったと判断された。いわく、法第１００条は、作業や作業施設に起因する危険のみではなく、同僚被用者の作為や不作為を含め、

どのように生じたものであれ、あらゆる危険をカバーする。認定事実によれば彼は解雇されたが、その解雇は当然に不当となる、と。

しかし、法律上の保護を求めるためには、被用者が安全衛生上の問題があると信じたことについて合理的な根拠が示されねばならない。たとえば、Kerr v Nathan's Wastesavers Ltd 事件において、申立人は、複数の場所からゴミ袋を回収する運搬用トラックの運転手として採用された。ある日、彼は、このまま作業を続ければ過積載になると信じ、運転を拒否したところ解雇されたため、その解雇は不当だと主張した。司法審査では、彼が収集を終えるまでにトラックが過積載になるだろうと信じたことは合理的であり、当時の状況が潜在的に危険だと誠実に信じた点が認められた。しかし、その職場には、過積載となる可能性を認識した運転手は、停車場に引き返すか、別の車の手配のため電話する慣行があったにもかかわらず、彼はこれを考慮しなかった。その結果、彼には、その認識を維持する合理的な根拠がなかったこととなり、その申立は雇用審判所と雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）の双方で棄却された。

Barton v Wandsworth Council 事件において、申立人は救急車の運転手として採用された。彼の職務には、重篤な身体・精神障害を持つ患者の搬送も含まれており、出勤先には護送者が同伴した。しかし、その護送者が未熟であったため、彼は、現実には生じているリスクを指摘しつつ、自身が経験している問題についていくつかの苦情を述べた。すると管理職は、申立人が攻撃的かつ横柄であると感じ、彼を停職として調査の実施を延期させた。結果的に、彼は、その行動を理由に5年間の警告処分を受けたが、社内での申立により2年に短縮された。そこで、この懲戒措置は、不当な不利益措置にあたると主張した。雇用審判所は、彼の申立を認容した。いわく、彼は、苦情を申し立てた問題が自身及び彼の扱う患者にとって重大かつ切迫した危険をもたらしていると真正に信じていたものであり、現にいくつもの不幸な災害が生じていたにもかかわらず、管理職が危機意識をもってそうした問題に取り組まなかった以上、その認識に特段不合理な点は認められない。そして、彼の雇用者は、彼を別のセンターに移動し、職務から解き（結果的に残業の削減を伴うこととなった）最終的に2年間となった最終警告処分を科したことにより、彼に不当な不利益措置をもたらしたことになる、と。

雇用契約には、雇用者がその被用者の安全を確保するために合理的な措置を講じる旨の黙示の条件があり、仮に雇用者が真正の脅威への対応や、正当な苦情にかかる調査を怠れば、雇用者による基本的な契約違反となり得、被用者に辞職のうえ擬制解雇を申し立てる権利を与えることになる。

被害を受けた被用者は、通常3か月以内であれば雇用審判所に申立を行うことができる。また、仮に解雇された場合には、暫定的な救済手続きを活用できるが、その場合、7日以内に申立がなされねばならない。

1998年公益通報者保護法（通称ホイッスルブロー法：Whistleblowers Act）により、一定条件下において、特定の（：保護対象となる）開示を行った労働者（被用者より広義の

意味を持つ)は、その保護を受ける。この法律は、さまざまな保護を受ける権利を雇用権利法の関連個所に挿入した。その結果、労働者は、保護対象となる開示を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けず(雇用権利法第47B条)解雇されず(同法第103A条)余剰人員とされない(同法第105条第6A項)権利を有する。当然に不当解雇となるケースと同様に、適用の要件となる(最低)雇用期間はなく、65歳を超える労働者も申し立てられる。

保護対象となる開示には、以下の事柄を示そうとする労働者によるものが該当する。

- (a) 刑事犯罪が生じたか、生じているか、生じそうな場合
- (b) ある人物が、法的義務に反したか、反しているか、反しそうな場合
- (c) 冤罪(誤審)が生じたか、生じそうな場合
- (d) ある個人の安全衛生が危険に晒されている場合
- (e) 環境が破壊されたか、されているか、されそうな場合
- (f) 上記の事態が、隠匿されたか、されそうな場合

情報の開示は、上記の問題に関わる行為について、雇用者その他の者に対して、真摯に(in good faith)行われねばならない。なお、クライアントとプロのアドバイザーの間の法的な特権や秘密保持について、その保護は及ばない。

情報開示が雇用者以外の者に対してなされる場合、法の保護を受けるためには、当該開示を行う者が、真摯に行うと共に、その情報が実質において真実であると合理的に信じていなければならず、個人的利益が目的とされてはならない。よって、情報開示の宛先は、関係する法の執行機関や、法律家(legal advisor)その他責任職に限られるべきだろう。また、労働者は、仮に雇用者に開示すれば不利益な取り扱いを受けるか、証拠が隠滅されるか、既に開示したものと信じていなければならぬ。関連する事情を総合的に考慮して、その者が情報を開示することが合理的でなければならない。すなわち、情報開示先となる人物の属性、問題の深刻さ、以前に開示した結果雇用者が何らかの対応を図ったか、労働者が雇用者の設定した(対応のための)手続きを遵守していたか、などの事情が考慮されねばならない。

雇用者の安全支援

1999年安全衛生管理規則と2005年規制改革(防火)命令に基づき、全ての雇用者は、関連法規の遵守のために講じる必要のある措置に関連する調査の結果、講ずべきことが明確になった予防措置の実施を支援する最低1名の適任者を選任せねばならない。1960年船舶製造及び船舶修理規則、1997年潜水作業に関する規則、1999年電離放射線規則、2007年建設業における計画調整(設計と管理)に関する規則などでは、安全監督者(safety supervisors)やその他の適任者の選任に際して、当該規則に基づく法的要件の遵守を確保できるような者を当てよ、との要件がある。教育訓練について公式の基準はなく、求められるのは、その職務を効果的に果たすために十分な時間を与えられること、職務の遂行に必要な経験と専門性に加え、権限を与えられることのみである。2009年危険有害性

のある物品の運搬及び可動式圧力装置の利用に関する規則には、危険有害性のある物品の自動車または鉄道による輸送に携わる者を含め、何らかの運搬、詰めもの、荷積みを行う業者は、安全アドバイザーの選任や職務に関する法規を遵守せねばならないと規定されている。

また、数多くの法規が、「資格を持つ(qualified)」又は「必要な教育訓練を受けた(trained)」被用者であることを求めており、一定の事柄について「適任者(competent person)」により、又はその監督下でのみ実施されるよう求める規定もある。この文言は、通常は明確に定義されないまま置かれ、具体的な事件に際して、雇用者側が、問われたタスクを実施した人物が資格を持つ、必要な訓練を受けている、または適任であるとの立証責任を負担するのが当然と解されてきた。公的な資格や適性認証があれば、この立証責任は問題なく果たされるだろうが、そうでなくても、該当の人物が現場での実務経験を積んだことや、社会的に承認された教育訓練過程を修了したことなども一定の証明となろう。

仮にその役割や権限が詳しく記された安全管理者(safety officer)が配置されていれば、雇用者は、HSWA 第2条第3項の定めに基づき作成された労働安全衛生に関する一般方針を記した文書で、その方針の効果を実現するための組織化と条件整備の一環として、言及することとなるだろう。

この点に関連する、安全問題の専門家を束ねた組織として、労働安全衛生協会(IOSH: Institution of Occupational Safety and Health)がある。同協会は1953年に創設され、39000名を超える会員を擁している。また、以下の2つの資格が全国労働安全衛生試験委員会(NEBOSH: National Examination Board in Occupational Safety and Health 民間企業兼登録慈善団体)から授与されている。

1. 免状(Certificate)

この試験は、安全衛生管理、職場の危険源、安全衛生実務に関するペーパー試験から成っている。

2. 上級免状(Diploma)

この試験は、安全衛生管理、職場の危険有害物質、職場及び作業上の器具の安全、安全衛生の理論と実務、コミュニケーション技法と教育訓練法に関するペーパー試験から成っている。

1997年9月から、労働安全衛生に関する国の上級免状制度が、2段階構成へ向けて段階的に変更されている。新しいカリキュラムは以下の4つの項目から成っている。UnitA(安全衛生管理)、UnitB(職場の危険有害物質)、UnitC(職場及び作業上の器具の安全にかかる危険源)、UnitD(安全衛生の理論と実務への適用)。上級免状はスコットランド資格認定機構(Scottish Qualifications Authority)により品質認定及びランク付けされており、スコットランド認証・資格フレームワーク(SCOF: Scottish Credit and Qualifications Framework)に組み込まれ、レベル10のランクにあって、48の認証ポイントを付与されている。SCOFのレベル10は、イングランド、ウェールズ、北アイルランドの

NQF(National Qualifications Framework)/QCF(Qualifications and Credit Framework)のレベル10に相当する。

上級免状を取得し、一定期間の実務経験を積んだ者は、IOSHの会員として入会申請できる。会員には何段階かのグレードがあり、その人物の持つ資格や経験に応じて定まることとなっている(2.88を参照)。

免状や上級免状を取得するための課程を提供する教育訓練施設は、国内に50件ほど存在する。

適任者 (competent person)

数多くの法規定が、一定の種類の作業(査察(inspection)、試験(testing)、調査(examination)など)が「適任者」によりなされねばならないと定めているが、その文言が定義されることは殆どなく、必要となる能力や専門性に関するガイダンスも殆どない。行為準則がある程度参考にはなるが、その定めはかなり一般的な表現にとどまっている。99年労働安全衛生管理規則には、課題に応じた職務を「適切に遂行できるだけの教育訓練や専門性、知識その他の資質を備えている場合」、その人物は適任とされるべきとの定めがある。2000年圧力システムに関する安全規則に基づき発出された行為準則(L122)には、当該規則の目的に沿うように、適任者に関する詳細な定義が設けられている。実際には、適任であるか否かは、事件化した個々のケースで、裁判所によって事後的に判断されることになる(Brazier v Skipton Rock 事件)。

適任者を選ぶこと、任せる関連業務について習熟しているか、必要な教育訓練を受けている条件の確保が雇用者側の義務であることはいうまでもない。遂行する業務や業務上必要な設備に関する情報は全て伝えられねばならない。けっきょく、適任者とは、職務に必要な理論的、実務的な知識や、業務上の課題を果たし得る専門的、実務的な知識を持ち、作業の性質やリスクの程度に見合う経験を持つ者を指す。法規定自体がその要件を示唆していることもある。すなわち、仮に法律上、「査察(inspection)」が求められている場合、「調査(examination)」ほどの精度は求められないので、後者の担当者には適切な専門性が求められようが、前者であればそこまでは必要なくなる(Gibson v Skibs 参照)。

もっとも、「適任者」の選任は、たとえ雇用者が法的責任を果たそうとしたことの証拠にはなっても、当該責任が実際に果たされたことの証明にはならない。雇用者の義務は、あくまで、実際に被用者の安全衛生を確保する措置を講じることにより、立法及びコモン・ロー上の義務を果たすことにある。仮にそうした措置が講じられなければ、適任者を選任した事実、それ自体で雇用者を免責することにはならない(Bell v Department of Health and Social Security)。

適任者であれば、必要な経験と共にまさに自身が「適任」であるとの証明を示し得る人物であることが期待される。つまり、プロとして通常の人物なら備えているはずの質を示すことが期待される。しかし、法は、プロだからといって、大学者(polymath)と予言者(prophet)

を掛け合わせたスーパーマン（paragon）を求めているわけではない。

安全衛生コンサルタント

上述した通り、全ての雇用者は、安全衛生に関する支援のため、1名以上の人物を選任せねばならない。殆どのケースでは、組織内部にあって、その企業、組織、製品、危険源や問題に詳しい人物が選任されることが望ましい。仮にそうした人物がいない場合、適当な人物が教育訓練を受けてその任に当たることとなろう。内部の専門家が、事業主団体、職能団体などの外部資源へのリファーによってその知識を補う必要がある場合も生じ得る。

しかし、適切な外部のコンサルタントが求められる場合も当然に生じる。そうした場合、雇用者は、その必要性の意味と果たされるべき役割を明確化せねばならない。コンサルタント業務に関する正式な取り決めが明文化され、そこに詳細な指示（brief）と明確な目的が盛り込まれなければならない。負うべき責任が画定され、スケジュールが設定され、職務遂行の状況がモニターされ、報酬が合意されることなどが必要になる。コンサルタントの人は、まさに問題の性格に応じて決定されるべき事柄であろうが、選任に先んじて、候補者の資格、経験、紹介状などに基つき、適切な審査が行われねばならない。選任の手続きが済めば、コンサルタントは、いま直面する課題について従前の経過などを再調査し、報告書を作成し、その解決策を提示する。理想的には、コンサルタント業務委託契約の期限内に、その課題を完全に解決するか、適切な再発防止の手続きを策定するか、組織内部のスタッフに課題への対応方法を伝達することが望ましい。

労働衛生支援サービス（occupational health service）

99年労働安全衛生管理規則は、雇用者に対し、実施されたリスク調査から特定された安全衛生上のリスクに照らして適当な衛生管理（health surveillance：規則第6条）を被用者に提供するように規定しているが、これは職場での医療サービスの提供の提供まで一般的に法的に義務付ける趣旨ではない（ただし、1981年安全衛生（緊急対応）規則を参照）。実際には、数多くの雇用者が、訓練を受けた医療人を活用し、雇用の過程で生じ得る災害疾病への迅速な対応、採用前健診、現存ないし潜在する医学的な危険源の調査、福利厚生の一環としての被用者への一般的なヘルスケアサービスに従事させている。労働衛生支援サービスは、まさにその性格上、通常は大企業で活用されることが多いが、最近では、より小規模な企業でも、その資源の共有・蓄積、共同計画の実施が行われる傾向にある。災害疾病抑制のニーズが同サービス活用のはずみとなり、現にアブセンティズムによる逸失労働日数の減少に結び付くこともある。他方、そうしたサービスが、職場の施設で全被用者が活用できる付加給付を提供するという企業理念の一部となる場合もある。動機のいかんにかかわらず、労働衛生支援サービスは、現にその数を増している。

労働衛生の実践にあたっている医師や登録を受けた看護師（Registered General Nurses(RGNs)）は、認定団体から産業医学協会（Faculty of Occupational Medicine(AFOM)）

の準会員資格（associateship）を得ることができる。医師であれば、産業医学の上級免状（Diploma in Occupational Medicine）や、同じく理学修士（MSc in Occupational Medicine）を取得できる。看護師であれば、産業保健看護の免状や上級免状（Certificate or Diploma in Occupational Health Nursing）を取得できる。

産業分野の医師（や看護師）、管理職、労働組合、個人及びその家庭医の関係は、守秘や利害対立の問題が生じ得るため、複雑である。

役員の責任

安全衛生は、いまや、営業、財務などの企業活動と共に役員会の議題となる重要なテーマである。取り組みの端緒は、以前のガイダンス（「安全衛生に関する役員の責任（Directors responsibilities for health and safety）」）に代えて HSC と経営者協会（the Institute of Directors）が共同で発行した「労働安全衛生の推進；役員及び役員会のためのリーダーシップ行動論（Leading Health and Safety at Work；leadership action for Directors and Board Members）」と題するガイダンスとなるだろう。

資料には、以下の3つの要点が示されている。積極的なリーダーシップの必要性、労働者の関与、調査と評価。安全衛生方針は、組織の文化にとって不可欠な要素である。役員会のメンバーは、組織内を通じて安全衛生に関する義務とそれがもたらす利益について、適切に情報交換される条件づくりをリードせねばならない。重役（executive director）であれば、安全衛生上の問題を回避するための方針を起案し、仮に困難や新たなリスクが生じた場合、迅速に対応できるようにせねばならない。役員会のメンバーは、組織が直面している重大なリスクを認識していなければならず、安全衛生方針には、組織全体での方針の推進にかかる役員会自身及び個々の役員の役割が示されねばならない。

計画（planning）、運用（delivering）、監視（monitoring）、見直し（reviewing）に基づき、4点の戦略が求められる。安全衛生は、最高経営責任者（CEO）が目に見える形でリーダーシップを示し、定期的に役員会の議題とされねばならない。安全衛生を担当する役員の存在は、その課題が重視されており、その戦略的重要性が理解されていることを明確に示すシグナルといえよう。役員会は、達成さるべき個別課題の明確化に繋がるような目標を設定し、それを受けて非常勤役員が監査人として活動する。役員会のメンバーは、安全衛生の条件整備に十分な投資がなされ、安全衛生問題に関する適切なアドバイスを受けられる条件を確保せねばならない。安全衛生は、上級管理職の選任の際にも考慮さるべき要素である。

役員会は、リスク調査の実施、及び被用者とその代表が彼らに影響するような組織の意思決定に関与する条件を確保せねばならない。また、新たな工程や労働慣行、要員の導入が安全衛生に与える影響を検討せねばならず、必要に応じて、十分な資源や安全上のアドバイスを提供すべきである。

役員会は、安全衛生上の問題について、疾病休暇や上級管理職による人事考課を含めた情報について報告を受けつつ定期的に監視せねばならない。最後に、役員会は、リスク管理や

安全衛生体制の効率的な実施を確認するため、毎年組織の安全衛生パフォーマンスの評価を行い、欠点や不備があれば、正さねばならない。

別添資料4 (HSA に関する解説書の翻訳 (2))

Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 126-

法の履行確保

安全衛生関連法規違反の効果は、2通りある。第1は、検査官が是正通知の発行や逮捕ないし撤去の権限を行使すること、第2は、刑事犯罪としての訴追である。

是正通知の発行

発行され得る是正通知には2種類ある。

1. 改善通知

2. 禁止通知 (直ちに発せられるものと時間を置いて発せられるものがある)

改善通知には、関連法規違反を是正すべき名宛人が記載されねばならない。この点は、重大な損害のリスクを含む特定の活動を禁じる禁止命令とは区別される。とはいえ両通知の実効的な効果にさほどの相違はない (Gerling General Insurance Co v. Canary Wharf Group plc 事件)。

また、王室に属する事業場 (premise) には、王室向け通知 (Crown Notice) が発せられて来た。法第21~24条は王室には適用されないため、こうした通知に法的根拠はないが、倫理的、説得的効果がある。王室向け通知に従わない場合、HSE は関係省庁に連絡する。政府は既に、そのような場合、履行確保のため必要な措置を講じる旨を公表している。さらに、王室向け通知の謄本が被用者代表に渡されるため、危険源に目が向けられることになる。

HSE は、王室を理由とする免責 (Crown immunity) さえなければ、対象となる王室機関を安全衛生法違反で起訴できるだけの証拠がある旨の判断の公式記録を作成し、公表することもできる。

是正通知の発行は、HSE の検査官か地方公共団体の環境衛生監視官 (EHO:Environmental Health Officer) によらねばならず、彼らは任命書で付与された権限の範囲で活動せねばならない。また、対象となる事業場が関係法規の適用範囲内にあると認められねばならない。Dicker & Sons v. Hilton 事件では、エア・レシーバー (空気タンク) の清浄と適任な人物による26か月ごとの検査を定める工場法第36条の遵守を求める通知が発行された。しかし、雇用審判所は、上訴人が個人で事業を営んでいることを認識し、通知を取り消した。彼の運営する事業場は、複数の労働者を雇用する事業場との定義に当たらないため、法規の適用対象となる工場ではないとされた。

改善通知 (improvement notice)

検査官が、対象人物について、

(a) 関連法規に違反している、又は
(b) 1 つ以上の規定に違反し、なおかつ当該違反が継続するか、繰り返される可能性が高い、

と評価した場合、改善通知を発行でき、そこには、

- (a) その検査官がした評価
- (b) 違反が問われる法規定
- (c) そう評価した理由の要点

が記載されていなければならない（法第 21 条）。

改善通知は、対象人物にその通知で指定した期間であって、通知の発行から 21 日（通知に対する提訴が認められる期間）を超える猶予を置いて違反又は違反を招く問題の是正を求めることになる（法第 21 条、第 24 条）。

すなわち、一定の事柄についての作為又は不作為を要件とする法規定さえあれば、検査官は 21 日を超える適当な期日を定めて通知を発することができる。

もっとも、一定の猶予期間が設けられるからといって、通知の発行前の対象者の行動（作為・不作為）について民刑事上の責任を免れるわけではない。

検査官は、必要に応じて講じられるべき措置の手順（schedule）を添付することができる（とはいえ、義務づけられるわけではない）（法第 23 条）。仮にそうされたがその内容が不明確な場合、その効力自体に影響はないが（Chrysler (UK) Ltd v. McCarthy 事件）、雇用審判所がそれを具体化ないし変更することはできる。

法規の定める要件が一義的な場合、違反事実があれば抗弁の余地はない（Ranson v. John Baird 事件）。他方、法的要件が「合理的に実行可能なことを行うこと（to do that which is reasonably practicable）」のように曖昧さを残している場合、雇用審判所が、上訴の審理の際、当該事案の関係事情を考慮して自ら判断することができる。Roadline (UK) Ltd v. Mainwaring 事件では、港湾の上屋（船待ち倉庫）に暖房の設置を求める改善通知が発行されたが、雇用審判所は、予想される改善効果に比べて費用がかかり過ぎると判断した。

HSWA 第 3 条（2）は、自営業者は、合理的に実行可能な限り、自分自身とその事業の影響を受ける第三者が安全衛生上のリスクにばく露しないよう事業運営するよう義務付けている。Jones v. Fishwick 事件では、環境衛生監視官が、精肉業者に対して、肉の骨抜きをする際は鎖製のエプロン（チェーンメール・エプロン）を装着するよう求める改善通知を発行した。雇用審判所は、コストとリスクの関係について分析し、精肉業では、かつて骨抜き作業の過程で多数の重大な災害が生じている一方で、チェーンメール・エプロンは £32.40 しかかからない。であれば、必要な措置を講じるのは合理的に実行可能であり、本件改善通知は正当である、と。

検査官は、改善通知の発行に際して、義務の負担者と、当該法違反と彼が法遵守のために講じなければならない措置について協議する。義務負担者は、公的措置がとられる前に検査官と協議する機会を与えられ、可能であれば、見解の相違を埋める。検査官が改善通知の発

行を決定した際には、何が問題で、なぜ通知を受けたかを知り得るようにせねばならない。検査官は、問題状況の改善方法について、明確で分かり易いように示さねばならない(BT Fleet Ltd v. McKenna 事件)。

禁止通知 (prohibition notice)

検査官が、関係法規が適用対象となる活動が現に実施されているか、される可能性があり、なおかつ重大な損害のリスクを含むか、含むことになると評価した場合、禁止通知を発出できる (法第 22 条 (2))。これは、

(a) 検査官がそう評価した旨を宣言し、

(b) 重大な損害のリスクを現にもたらしているか、もたらすであろうと評価された問題を特定し、

(c) その問題に関連法規の違反が含まれている場合にはその法規を特定すると共に、彼がそう評価した理由の要点を明らかにし、

(d) 通知が対象とする活動が、そこで特定された問題 (及び関連する法規違反) が修正されるまで、その通知が名宛人とした人物自身によるか、その管理下で実施されてはならない旨を指示するものでなければならない (法第 22 条 (3))。

禁止通知は、そのように宣言されていれば、直ちに効力を生じ (即時禁止通知)、そうでなければ、通知で特定された期間の終了時に効力を生じる (猶予付禁止通知) (法第 22 条 (4))。繰り返しになるが、検査官は、講じられるべき修正措置の手順を添付することができるが、その義務を負うわけではない。ここで銘記されるべきは、禁止通知の発行に際して、検査官は、問題とされた活動が重大な損害のリスクをもたらすことを確信すれば良いのであって、関連法規違反の存在は求められない (Roberts v. Day 事件)。とはいえ、評価を形成する根拠となる情報に乏しい場合、雇用審判所により取り消される (Bressingham Steam Preservation Co Ltd. v. Sincock 事件)。

検査官が HSWA に基づく一般的義務違反について評価を形成するには、その根拠となる事実がなければならず、理想的には、1999 年安全衛生管理規則やその他の法令により雇用に求められるものと同程度に徹底したリスク調査による可視化が望まれる。これには、リスクの評価、危険源の性質、既に講じられた予防措置、追加的措置にかかる費用その他が含まれよう。同様に、雇用者が検査官の評価に対抗するには、実施された教育訓練、現場での指導、従前の災害件数の少なさ、適切な代替手段の探索、(可能ならば) 合理的な安全器具や適切な作業システムについての専門家の鑑定のような材料を示すなど、雇用者自身によるリスク調査を活用できる。雇用審判所は、そうした情報を踏まえて評価する立場に立ち、検査官の評価が維持され得るかを判断することになる。

禁止通知について定める法第 22 条の趣旨目的との関係では、たとえ災害の結果として一時的に活動が中断したとしても、未だ稼働中と評価される。かといって、当該活動自体が停止したり、全体的に不活動状態となっても、その原因は様々であり得る。この点は、結局、

それらの停止状況が法第 22 条の目的に適うか否かに関する事実や程度の問題になる。しかし、いかにそのプロセスが長くても、元の活動が回復する可能性がある限り、検査官は修正措置がとられるまでその活動にかかる禁止通知を発することができる（Railtrack plc v. Smallwood 事件）。

補完規定（法第 23 条）

上述の通り、改善・禁止通知には、違反状態の修正措置に関する指示を含め得る（が、強制ではない）。すなわち、違反の性格の詳細や、事態の修正のために講ずべき措置の通知への記載は、オプションであって、義務ではない（MB Gas Ltd v. Veitch 事件）。講ずべき措置は、行為準則への言及によって枠づけられ得るし、複数の異なる方法を選択肢として示すこともできる。しかし、建築物かそれに関する問題についての改善通知の場合、新規建築物に適用される建築物関係規則の要件より負担のかかる措置を命じてはならない。仮に通知が火災時の避難経路に影響する措置を示唆する場合、検査官は先ず消防関係機関と協議せねばならない。

改善通知か猶予付禁止通知の場合、検査官は、発効期日以前の何時でも撤回できる。上訴中でなければ、遵守の期限も延期され得る。

改善通知または禁止通知の対象となった事柄への取り組みが着手されたり、名宛人が求められた法的要件を遵守した場合、慎重姿勢として、事態の修正について検査官の満足を確認するためそうすることが求められようが、検査官とそれ以上の接触がなくても活動が可能な状態になる。このことは、是正通知（enforcement notice）の要求に従わなければ、違反者は潜在的に重大な制裁に晒されるという事実との関係で特に重要である。とはいえ、禁止通知は、法令順守によって失効するわけではない。その停止のための手続きはないので、上訴は可能だが、懸案の活動が実施されている限り、効力が継続する。

是正通知への上訴（法第 24 条）

禁止通知や改善通知の名宛人は、その受領から 21 日以内に雇用審判所に上訴することができ、同審判所は、それを認めることも取消すこともできる。仮に認められれば、それが発せられた状態で、または雇用審判所が適当と考える修正を経て実施される。上訴は、法または事実の根拠を明確にして行われねばならない。

上訴の手続き

2013 年雇用審判所（手続の体系とルール）規則及びその附則 1（2013 年 7 月 29 日をもって従前の 2004 年雇用審判所（手続の体系とルール）規則に代える旨の定め）は、検査官による通知発行の決定に対する上訴に際して従うべき手続きを定めている。上訴人は、地方雇用審判所事務局（local Employment Tribunal office）に、訴状を提出する。上訴は、雇用審判所の標準的な申立様式に沿って行われねばならない。当該様式の一部が直接

当てはまらない場合にも、以下の事柄は記載されねばならない。

- (a)書類の送達のための氏名と住所
- (b)申立ての対象となる通知の日付
- (c)事業場の住所
- (d)（検査官など）被告の氏名と住所
- (e)申立ての対象となる要求や指示の要点
- (f)申立ての根拠

上訴は、上訴人に通知が発せられてから 21 日以内に提起されねばならないが、雇用審判所が期限内の提訴が現実的に困難と認めた場合、期限を延長することができる。21 日の期間は、通知の受領から起算される（DH Tools Co v. Myers 事件）。

上訴が改善通知を対象とする場合、上訴の提起により、それが確定するまで自動的に通知の効力が延期される。上訴が禁止通知を対象とする場合、当該通知の効力は上訴の間も維持されるが、上訴人は、審理の間の執行停止を求めることができる。即時的な効力を持つ禁止通知は雇用者の事業に大きな影響を及ぼすため、それへの上訴は緊急案件として、必要に応じてその翌日には審理に付されることも多い（Hoover Ltd v. Mallon 事件）。

雇用審判所は、審理前の予備手続の取扱いにつき広範な権限を持っている。申立の要点の追加や具体化を求めること、文書公開の申立を認めること、証人の召喚命令を発行することなど、様々なことができる。通例、両当事者間の合意により短期化されない限り、予備審問のため、14 日間以上が設定される。審問は、通常、公開で行われるが、当事者が国の安全保障を根拠に非公開での開催を望んだ場合や、公開とされた場合、上訴人の事業に対して労使交渉への影響以外の重大な不利益が及ぶ可能性を示す証拠がある場合には、この限りではない。両当事者共に、ソリシタやバリスタのほか、労働組合の幹部や経営者団体の代表を含め、自身が代理されたいと望む人物に代理を委任することができる。委任状が作成された場合、審問の 7 日前までに雇用審判所に提出され、同時にその謄本が他方当事者に送付されねばならない。

両当事者共に、冒頭での弁論、宣誓の上での陳述、証人の召喚、証人に対する主尋問と反対尋問、書面またはその他の証拠の提出、最終弁論を行うことができる。

雇用審判所は、それらを受けて、全員一致か多数決で判断を下す。仮に 2 名のみの構成ならば、雇用審判官：職業裁判官（Employment Judge）がカギを握る。検討を経た判断は、口頭か文書で伝えられるが、通例は文書が作成され、両当事者に送付される。

Selwyn(2013) at 143-

通知の不遵守

禁止通知や改善通知を遵守しなければ、法第 33 条(1)(g)に基づき刑事犯罪となる。違反の成立は絶対的で、被告人は所与の条件下で合理的に実行可能なことを尽くした旨の抗弁は成り立たない。合理的な実行可能性(reasonably practicable)やそれに伴う問題は、

雇用審判所への上訴で提起されねばならない。治安判事裁判所 (magistrates court : 事件類型や訴額などの点でその管轄権が制限されている裁判所。イギリスでは、2 名以上 7 名以下の justice of the peace 少年事件および家事事件については (男性・女性それぞれ少なくとも 1 名を含む) 3 名 が出廷するものとされている) [財団法人東京大学出版会 英米法辞典] や刑事法院 (crown court : イギリスにおいて、Courts Act 1971 (裁判所法) により、assize (巡回裁判) と court of quarter sessions (四季裁判所) の制度を廃止し、これに代えて創設された刑事専門の superior court (上位裁判所) High Court (高等法院) Court of Appeal (控訴院) とともに Supreme Court of Judicature (最高法院) を構成する裁判所。Indictable offence (正式起訴による刑事事件) についての第一審としての専属管轄を有するほか、summary offence (略式起訴による刑事事件) について magistrates' court (治安判事裁判所) が行った裁判に対する上訴をも取り扱う。[財団法人東京大学出版会 英米法辞典]) における抗弁とはなり得ない。

切迫した危険に対応する権限 (法第 25 条)

検査官が、立入権限を持つ事業場内で物品や物質を目にし、それらが重大な損害をもたらす切迫した危険を招くと信じるに足る合理的な理由がある場合、押収したり、(破壊またはその他の方法で) 無害と認められる状態にすることができる。仮に合理的に実施可能であれば、その措置を講じる前にサンプルを採取し、発見された事業場の責任者に対し、それが十分に特定できるような方法で印を付けて提供せねばならない。物品や物質の押収や無害化の後、検査官は、それらの措置が実施された状況の要点を記載した報告書を作成して署名し、以下を実施せねばならない。

(a) それが発見された事業場の責任者に署名入りの謄本を提供すること、

(b) その者が所有者でない場合、所有者にも謄本を提供すること。仮に、所有者の氏名や住所を確認できない場合、謄本は当該責任者に提供されることになる。

なお、税関職員は、執行機関による権限行使を促進するため、輸入された物品や物質を押収し、2 労働日以内に限り留置することができる。

刑事犯罪としての訴追 (法第 33 ~ 42 条)

伝統的に、HSE の検査官に限らず、様々な官公署の査察官 (inspectorate) は、安全衛生法制度のコンプライアンスの確保に際して、強制措置よりもアドバイスや説得の手法を用いようとするのが常だった。法違反に対する訴追は、一般的に、最後に拠るべき最終手段である。HSE は、安全衛生法の執行に携わる機関 (HSE と地方公共団体) による遵守が望まれる一般原則や手順を定めた「(改訂版) 法執行方針の表明 (Enforcement policy statement)」を公表したが、これは、法の適用や、コンプライアンス、働きかけの継続性、法執行の目的設定、規制者側の運用の透明性、措置に関する説明の確保における「比例原則 (principle of proportionality : 強権発動の是非は、事業者側の取り組みや現実的な実行可能性、違反によ

り生じ得る結果の重大性、規制者側の努力など諸種の事情との関係を考慮して決められるべきとする考え方[訳者注]」に依拠している。執行機関は、訴追を行うか否かの判断を裁量をもって行わねばならない。有罪判断を受ける現実的な予測が立たねばならず、公益目的でなければならない。その他、考慮されるべき要素は、以下の通り。

(a)法違反による死亡事案か

(b)違反の重大性、現存または潜在する危害(harm)の重大性、違反者の一般記録(general records 過去の素行の経緯など)

(c)安全衛生上の要件についての根本的な軽視の姿勢があったか

(d)常習的なコンプライアンス違反があったか

(e)無資格で業務がなされたか、または資格に求められる要件について重大な違反がなされたか

(f)文書による警告や、改善通知又は禁止通知に反したか

(g)検査官の法的な業務執行中に故意による妨害がなされたか

加えて、以下の場合には、訴追が積極的に期待される。

(a)虚偽の情報が故意に提供された場合や、欺罔の意図が認められた場合

(b)安全衛生管理上重大な瑕疵があった場合

(c)コンプライアンスの必要性に衆目を集めることが望ましく、有罪判決に違反の抑止効果がある場合

(d)被用者やその代表、その他事業活動の影響を受ける第三者からの警告があったにもかかわらず、重大なリスクを招く違反が継続した場合

HSE は、検査官が、適切な情報に基づき、違反のリスクや重大性とのバランスを踏まえた執行上の判断を下すための枠組みを形成し、執行上の措置の持続性の確保を支援する目的で、「法執行上のマネジメントモデル(Enforcement management model)」を開発してきた。

上述の「法執行方針の表明」には、訴追はそれが正当と認められる場合になされるべきと記されている。組織内での指揮命令の連鎖や、個々の役員や管理者の役割に留意されねばならない。

イングランドとウェールズでは、訴追の判断権限は法執行機関にあり、実際の判断は、検査官により、または公訴局長官(the Director of Public Prosecutions (法第 3 8 条)) によるか、その同意を得て行われる。執行機関から権限を付与されれば、たとえソリシタやバリスタでなくても、検査官が治安判事裁判所に訴追を行うことができる(法第 3 9 条)。しかし、彼はその手続きの遂行を他者(例えば、地方自治体のソリシタ。R v. Croydon Justices, ex parte WH Smith Ltd 事件) に委ねる権限は持たない。スコットランドでは、スコットランド公訴人(Procurator Fiscal) が、執行機関の勧告を受けるか、自身のイニシアティブにより、訴追の判断を下す。執行機関による強制措置をとらない旨の決定は、司法審査に付され得るが(R v. Director of Public prosecutions, ex parte Timothy Jones 事件, 23 March

2000) HSE が現実的な観点で訴追が奏功しないと認めた場合、そうした措置を講じないこともできる (R v. HSE, ex parte Pullen 事件, 2003, EWHC 2934)。

訴追に際して、被告人による義務違反を具体的に特定する必要はない。職場の状況から生じる災害リスクの存在が証明されれば足りる。それが成れば、法第 40 条に基づいて、そのリスクを回避するため合理的に実行可能な措置は全て尽くした旨の立証責任が被告人側に移行する。その際、リスク調査がなされていなかったり、教育訓練が提供されていなかったり、十分な安全上の予防措置が講じられていなければ、被告人側がその責任を果たすことは困難となる (R v. Charget Ltd 事件)。とはいえ、訴追側も、仮想ではなく、現実のリスクの存在を証明せねばならない。R v. Porter 事件では、私立学校の校長が、校内の階段で転げ落ちて死亡した事故の後に起訴されたが、この事故は、日常生活上の危険要因から生じた悲劇的な結果であって、死亡した生徒は、被告人によってもたらされた現実のリスクに晒されていたわけではないとして、上訴審で無罪とされた。

R v. Norwest Holst Construction Ltd 事件では、死亡した労働者が、自ら悪ふざけしたと判断され、訴追が却下された。雇用者といえども、完全に予測不可能なリスクへの対応はできない。被用者や労働者が損害を受けたという事実のみで職務懈怠が証明されるわけではない。

HSE は、安全衛生法違反で HSE から訴追され、有罪となった企業や個人の全名称をウェブサイトで公表している (www.HSE.gov.uk/prosecutions)。

また、HSE、警察署長協会 (Association of Chief Police Officers)、イギリス輸送警察、検察庁 (Crown Prosecution Service) の間で取り交わされた協定により、職場で突発的な死亡事故が発生した場合、警察の捜査部門が殺人罪で告発すべきかを調べるため、その現場に赴かねばならないこととされている。

2008 年安全衛生 (刑事犯罪) 法により、HSWA に附則 3 A 条が挿入され、全裁判所の決定権限が以下のように変更された。

犯罪内容	裁判方式	陪審に拠らない有罪判決 (summary conviction) での制裁	正式起訴 (indictment) に基づく有罪判決での制裁
法第 2 条ないし第 6 条 (第 2 条: 安全衛生基本方針の策定、実施のための組織、効果的措置等、第 3 条: 下請け労働者のほか、近隣住人、工	略式又は正式起訴	12 か月以内の自由刑もしくは £20,000 以下の罰金又はその双方	2 年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方

場訪問者等の保護、 第4条：事業者等の 占有者・所有者とし ての責任、第5条： 危険有害物質を取り 扱う施設の管理者に よる最善の管理義 務、第6条：物の設 計者、製造者、設置 者、輸入者、供給者 等の義務）により課 せられた義務の不履 行による、法第33 条(1)(a)に基づく犯 罪			
法第7条（労働者の 協力義務）により課 せられた義務の不履 行による、法第33 条(1)(a)に基づく犯 罪	略式又は正式起訴	12か月以内の自由 刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその 双方	2年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方
法第8条（全ての者 を対象とした安全衛 生器具等の誤用や妨 害の禁止）違反によ る、法第33条(1)(b) に基づく犯罪	略式又は正式起訴	12か月以内の自由 刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその 双方	2年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方
法第9条（安衛法の 履行の費用を従業員 に負担させることの 禁止）違反による、 法第33条(1)(b)に 基づく犯罪	略式又は正式起訴	£20,000以下の 罰金	罰金
法第33条(1)(c)（関 係諸規則により課さ れる要件違背）に基	略式又は正式起訴	12か月以内の自由 刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその 双方	2年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方

づく犯罪		はその双方	
法 第 3 3 条 (1)(d) (HSC が法目的の 実現のために行う調 査にかかる指示の違 反や妨害等) に基づ く犯罪	略式起訴のみ	罰 金 基 準 表 (standard scale) のレベル 5 (: 最高 額 £ 5 , 0 0 0) 以 下の罰金	
法第 3 3 条(1)(e)(検 査官による立入や押 収等) (f)(検査官の もとへの出頭や同人 への回答の妨害の禁 止) (g)(改善通知や 禁止通知の指示違 背) に基づく犯罪	略式又は正式起訴	1 2 か月以内の自由 刑もしくは £ 2 0 , 0 0 0 以下の罰金又 はその双方	2 年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方
法第 3 3 条(1)(h)(検 査官や税関職員によ る職務の執行の妨害 等) に基づく犯罪	略式起訴のみ	5 1 週 (イングラン ド及びウェールズ) か 1 2 か月 (スコッ トランド) 以内の自 由刑もしくは罰金基 準 表 (standard scale) のレベル 5 (: 最高額 £ 5 , 0 0 0) 以下の罰金又はその 双方	
法 第 3 3 条 (1)(i) (HSE、HSC などが 職務の執行上必要な 情報を得るために所 管大臣の許可を得て 発行した通知違反) に基づく犯罪	略式又は正式起訴	法律上の最高額以下 の罰金	罰金
法 第 3 3 条 (1)(j) (HSE、HSC などが 職務の執行上必要と して得た情報の漏え	略式又は正式起訴	1 2 か月以内の自由 刑もしくは法律上の 最高額以下の罰金又 はその双方	2 年以内の自由刑も しくは罰金又はその 双方

いの禁止等)に基づく犯罪			
法第33条(1)(k)(関連法規に基づく情報提供義務を果たすためとして、もしくは文書の発行を受けるために、故意または過失により虚偽の事柄を述べること等)、(l)(関連法規により保存等が求められる申請書その他の文書に虚偽記載をしたり、欺罔の意図をもって、内容が虚偽と知りつつ利用すること等)、(m)(関連法規に基づきもしくはそこに定める目的のために発行される文書を、欺罔の意図をもって偽造もしくは悪用すること、偽造文書とみなされるものの保持等)に基づく犯罪	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方
法第33条(1)(n)(検査官と偽称すること等)に基づく犯罪	略式起訴のみ	罰金基準表 (standard scale) のレベル5(：最高額£5,000)以下の罰金	
法第33条(1)(o)(違反の原因となったものの修正ないし没収についての裁判所の	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方

命令違反等)に基づく犯罪			
資格を要する活動の無資格での実施、爆発物の違法な入手や所持など、特段の制裁が定められていない現行法規違反	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方

2011/2012年において、HSEは929件の違反を起訴し、そのうち744件が有罪判決となった。1ケースごとの罰金額の平均は、£29,131だった。同じ時期に、地方自治体は195件を起訴し、そのうち187件が有罪判決を得、罰金額の平均は、£13,921だった。

近年、裁判所が安全衛生関連法規違反に対して厳格な制裁を課そうとの姿勢が垣間見える。たとえば、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じたり、執行猶予付の懲役刑を命じる例がみられる。危険な化学物質に接触する労働者への安全服の提供の確保を怠り、結果的に死亡災害を招いた企業役員に対し、罰金と共に12か月の身体刑が科された例もある。

多額の罰金も科されて来た。2005年、スコットランドで、家内事業で4名の家族が死亡したガス爆発災害につき£1500万の罰金が科され(Transco v. HM Advocate 事件)、2004年、Ladbroke Groveでの鉄道事故につき、£200万の罰金が科された(Thames Trains Ltd v. Health and Safety Executive 事件)。それ以後、イングランドの裁判所でBalfour Beatty社に対して過去最高額の£1000万の罰金が科され(控訴審で£750万に減額された)、2005年には、2000年に起きたHatfieldでの脱線事故(*2000年8月17日にイギリスのハートフォードシャー、ハットフィールドのイースト・コースト本線で発生した列車脱線事故。グレート・ノース・イースタン・レイルウェイの高速列車インターシティー225が脱線し、死者4名、負傷者70名以上を出す事故となった【wikipedia】)を受けて、£350万の罰金がNetwork鉄道社に科された。

長年にわたり、安全衛生関連法規違反について裁判所が命じる罰金額が低すぎるとの批判がなされて来たが、1999年に控訴院が治安判事裁判所等での参照を予定したガイドラインを示し、以後かなり金額が上昇した。R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd 事件では、罰金額は、安全衛生関連法規の目的が、職場で働く者やそれ以外の関係者にとって安全な環境を実現することにある旨を企業の管理者や株主に伝えるうえで十分なメッセージ性を持つ必要があると述べられた。裁判所は、金額決定に際して、原則としての基準、増額要素、減額要素の3段階を経る必要がある旨を述べている。

裁判所が違反の性質を測る際には、先ず、被告人が合理的実行可能性の基準からどれだけ逸脱したかが判断基準とされるべきである。この点につき、重大な違反により死亡や重大災

害がもたらされる可能性の問題とされることもあるが、仮に死亡という結果が生じなくても、不必要な生命の喪失に伴う一般市民の不安が反映されねばならない。故意による違反は重大とみなされねばならない。内部に専門家を擁しない企業でも、HSE その他から支援を受けられるため、企業規模や財政面での強弱は、求められる注意の水準に影響しない。他方、リスクの程度、危険の性質、違反の性質（たとえば、単発の災害か、一定期間継続したものかなど）、被告人の持つ諸々の資源、罰金が事業に与える影響は、すべて考慮されねばならない。企業が罰金の支払い能力に関わる弁明を望む場合、聴聞手続きの前に年度ごとの会計報告書を提出せねばならず、かつ内容が精査されねばならない。会計報告書が提出されない場合、裁判所は、当該企業の罰金支払い能力について、随意に結論を下すことになる。

考慮されるべき罰金の増額要素として、警告の軽視や無視、費用節減のためのリスク運営や、必要な安全衛生上の措置を講じないことで財政的利益を得ることなどが挙げられる。利益目的で故意に安全衛生関連法規に違反した場合、必ず加重要素となる。

裁判所がしんしゃくできる減額要素として、迅速ないしタイムリーな自白が挙げられる。何らかの問題点を認識して後、即座に修正措置が講じられた場合も、被告人の有利に判断される。良好な安全衛生状態を示す従前の記録も、減刑を支援するだろう。

控訴院は、R v. Friskies Petcare (UK) Ltd 事件において、より進んだ科刑の方針を示した。すなわち、HSE は裁判所を支援するため、最初に主張立証されるべき刑の加重要素をリストアップし、それを受けて、被告人側が裁判所が考慮すべき減刑要素の主張立証を求められるようにすべきである。こうすれば、両サイドが、裁判所が下す判断の根拠を知ることになる、と。また、一般市民を巻き込む大惨事が生じたり、法規違反が一般市民を重大災害のリスクに晒したような場合にも、£ 50 万を超える高額な罰金は控え、利益のために故意に安全が犠牲にされたような場合にこそ、高額な罰金が相当との示唆もなされた。

安全衛生法違反に対する罰金は、高額化している。主な理由は、2008年の安全衛生(刑事犯罪)法による制度改訂を受けて、上級裁判所(higher court)が下した硬直的な判決にある。HSEのウェブサイトには有罪となった者を掲示する計画(programme of “naming and shaming” convicted offenders)は、ある組織が仕事の発注先を探したり、就職希望者を選考したり、投資家はその経営管理能力を評価するうえでの助けとなると考えられている。

上述の通り、2007年法人故殺罪法(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007)に基づく法違反への処罰は、重罰となり易い。事前に警告が発せられていた場合、おおむね加重の要素となる。同法に基づき、違反状態の修正のため特定の措置を講じるよう命じる修正命令(remedial order)のみではなく、有罪の根拠となった事実や状況の詳細の公表命令(publicity order)も発することができる。

立証責任(法第40条)

一般的なルールとして、訴追に際しては、当該ケースが「合理的な疑い」を超えることを立証せねばならない。しかし、法第40条は、訴追の対象となった法違反に「合理的に実行

可能な限り」何かを行う義務や、「実行可能な最善の手段を講じる」義務の違反が含まれている場合、それが実施不可能だったことや、実際に実施された内容以上は合理的に実行不可能だったこと、または、実際に法定の要件を充足するため、実際に用いられた手段より優れ、かつ実行可能な手段がなかったことの立証責任は、被告人側にあると規定している。もっとも、被告人がこの責任を負う場合にも、同人が裁判所に説得せねばならないのは、証明責任を負う事柄がなされた可能性の優位性（バランス）にとどまる（R v. Carr-Briant 事件）。

第40条が立証責任を転換しているからといって、1998年人権法(the Human Rights Act 1998)に基づく人権侵害が許されないことは言うまでもない。控訴院は、個人の基本的人権と労働安全衛生の確保にかかる一般的な集団的利益を調整する必要がある、立証責任の転換は、必要かつ均衡がとれ、欧州連合基本権憲章(the European Convention on Human Rights)と整合するものでなければならない(Davies v. Health and Safety Executive)。

他者の過失による法違反（法第36条）

ある者(A)の法違反が他者(B)の作為や不作為により生じた場合、訴追がAに対してなされた場合にも、当該他者(B)が当該法違反につき有罪判決を受けるべきであり、起訴され有罪とされ得る（法第36条）。王室メンバーによる法違反の場合、その者は起訴され得ないが、その法違反が当該メンバー以外の者の作為または不作為により生じた場合、当該他者は有罪判決を受けるべきであり、起訴され有罪とされ得る（法第36条第2項）。したがって、王室メンバー自身は免責されても、王室の被用者は有罪とされ得る。

役員、管理者、秘書などによる法違反（法第37条）

企業体による法違反が、当該企業体の役員、管理者、秘書もしくは同クラスの地位や権限を持つ幹部の同意、黙認、怠慢により生じたと証明された場合、当該企業体はもとより、彼らもその法違反につき有罪とされるべきであり、そのための刑事手続きに付されねばならない（法第37条第1項）。仮に役員が、現在生じている事態を認識し、それに同意している場合、その法違反に同意したことになる。また、現在生じている事態を認識しているが、同意は黙示のもので、現在生じている事態を積極的に奨励しないが、その継続を認め、何ら介入しない場合には（Huckerby v. Elliot 事件）法違反を黙認したことになる。さらに、彼が、何かを行う義務を課せられていながらそれを行わなかった場合や、不注意な方法をとった場合、不作為を犯したことになる。この解釈は、Armour v. Skeen 事件で示されたもので、このケースでは、Strathclyde 地区協議会とその道路部門担当役員の双方が、安全な作業システムの構築を怠り、検査官に特定の作業への着手を伝えなかったとして訴追された。現に、これらの過失の結果、同協議会の被用者が死亡している。そこで、担当部門用の実効的な安全ポリシーを策定しなかったこと、従業員に情報を提供しなかったこと、教育訓練や安全な作業慣行に関する指示を提供しなかったことを理由に、道路部門担当役員の不作為が申し立てられた。彼は有罪判決を受け、控訴院でもその判断が支持された。いわく、HSWA 第

2条が雇用者に安全な作業システムの提供を義務づけている事実は、当該役員にその実施義務がないということではない。法第37条第1項は、「あらゆる不作為（any neglect）」に言及しているのであって、直接課された義務の不履行に限定してはいない。法違反は企業体によって行われたが、その原因は当該役員の不作為にあった、と。また、彼の「道路担当役員（Director of Roads）」という職名は、法第37条第1項の意味する「役員（director）」には当たらないが、「管理職もしくはそれと同クラスの幹部（manager or similar officer）」には当てはまる、と。

役員、管理者、秘書もしくは彼らと同クラスの幹部のようにふるまう者も彼らと同様の責任を負う。よって、仮にある者が、会社法上、その資格がないにもかかわらず、役員のようにふるまえば、そのようにふるまった者として扱われる。また、「～のようにふるまう（purporting to act）」との文言は、必ずしも詐欺的な意図をもって行うことを意味しない。どのような職名にしろ、管理者の地位にあって行動すれば、法第37条第1項に基づく責任を負う。仮に、企業の事業上の事柄が、（労働者の協同組合のような）一定のメンバーにより運営されている場合、そのメンバーの管理運営上の行動は、本条の適用範囲内にある（法第37条第2項）。

役員は、第三者にその義務の履行を委任することをもって、安全衛生に関する責任を免れることはできない。役員は、独立した第三者の選任に際して適任者を充て、かつ適切に監督されるよう確保せねばならないが、のみならず、被用者と一時的な支援に従事する者を除くその他の者の安全について、より大きな責任を引き受けねばならない（R v. Ceri Davies）。

ある人物を本条により有罪とするためには、その者が管理運営上の意思決定を行う責任を有し、その責任を負うべき地位にあることが証明される必要がある。R v. Boal 事件では、フォイルズ書店の部長補佐が起訴されたが、彼（被告人）は、管理職としての教育訓練は受けておらず、特に安全衛生や防火については全くといって良い状態だった。しかし、毎週休日に部長が留守の間は、店舗の切り盛りをしていた。その期間中、店舗に地方自治体管轄の消防署の職員が訪問し、以前に発行された防火認証（certificate）の条件に関する重大な違反を発見した。フォイルズ社とその部長補佐は、1971年防火法（the Fire Precautions Act）違反で訴追された。このうちフォイルズ社は、企業体としての起訴であり、部長補佐は、同法が、「企業体による法違反がその役員、管理者、秘書又はそれらと同クラスの幹部によるものと証明された場合、当該企業体はもとより、その者も有罪とされねばならない」と定めていることを受けた起訴であった。

フォイルズ社は11の訴因につき有罪とされ、罰金を科された。被告人（部長補佐）は、3つの訴因につき争ったが、7つの訴因について有罪とされ、12か月の執行猶予の付いた3か月の身体刑を科された。そこで、自身が法の定める「管理者又はそれと同クラスの幹部」に当たらないとして控訴した。

控訴裁判所（刑事部）は、控訴を認容していわく、ある人物が「管理者」といえるためには、その者が「当該企業の当該業務の全てにつき管理」権限を有しているか、「当該企業の

当該業務の全てにつき取引する権限を付与」されているか、「当該企業の当該業務の管理につき支配的な役割を担っている」必要がある、と。また、「防火法第23条が意図した適用対象は、実権を持つ立場の者であり、企業の方針や戦略を決定する権限と責任の双方を有する意思決定者である。同条は、適切な手続きを設定する責任を持つ者を対象とすることを意図したものであって、“リング外での襲撃 (strike at underlings)” を意図したものではない」とも述べている。

裁判所が持つその他の権限（法第42条）

仮にある人物が、裁判所がその者に修正の権限があると認める何らかの問題について、関連法規に基づく違反を根拠に有罪とされた場合、当該裁判所は、（何らかの制裁に加え、またはそれに代えて、）特定された期間内に、その問題を修正するための特定の措置を講じるよう命じることができる。命令の遵守につき設定された期間の延長の申請も、当該裁判所に対してなすことができる。

仮にある人物が、法第34条第4項(c) 関連法規に反する爆発性の物品や物質の取得、保有、使用に関する定め) に基づく法違反を根拠に有罪とされた場合、裁判所はその物品や物質の没収もしくは破壊、裁判所の命じる現状とは異なる方法での取扱いを命じることができる。裁判所は、没収命令を下す前に、その所有者（またはその物品や物質に利害関係のある第三者）に、その命令を不当とする理由を示す機会を与えねばならない。

法第42条(必要な修正措置を講じなかった場合などに関する定め) に基づく命令違反は、陪審に拠らない有罪判決に基づく場合には、最高£20,000の罰金か6か月の身体刑、刑事法院 (crown court) で有罪とされた場合には、無制限の罰金か2年間の身体刑に処せられ得る。

役員の解任

1986年の企業役員解任法 (the Company Directors Disqualification Act 1986) の第2条に基づき、裁判所は、ある人物が正式起訴が可能な法違反により有罪となった場合、実際に正式起訴されたか略式起訴だったかを問わず、その法違反がその企業の管理運営と関係する限り、その企業の役員から解任させることができる。治安判事裁判所は、最長5年までの資格はく奪、上級裁判所は、最長10年までの資格はく奪を命じることができ、目下のところ、重大な安全衛生法違反 (例えば、禁止命令違反など) により10名の役員が解任されている。解任措置は、他の制裁に加えて行うこともできる。

起訴の期間制限

1980年治安判事裁判所法第127条により、略式起訴で済む刑事事件の起訴は、法違反の実施日から6か月以内に、（正式事実審理指図のための召喚状の発行などの）訴訟手続きにより開始されねばならない。しかし、HSWA 第34条は、以下の4つの場合には、期

間の延長が可能な旨を定めている。

(a)法第 14 条第 2 項に基づく HSE による搜索を実施した人物から特別な報告がなされた場合

(b)法第 14 条第 2 A 項に基づく HSE による聴聞を実施した人物から報告がなされた場合

(c)職場で生じた災害や職場に関連する疾病に起因する可能性のある死亡について、検死官による審問がなされた場合

(d)スコットランド法のもとで、上述のような死亡について公開調査 (public inquiry) が行われた場合

仮に、報告、検死、聴聞から関連法規違反がうかがわれる場合、報告の実施、検死や聴聞の結論が出てから 3 ヶ月以内であれば、いつでも略式起訴の手続きを開始できる (法第 34 条第 1 項)。

仮に、法違反が職場で用いられる物品や機材の設計、製造、輸入、供給者によりなされた場合 (法第 6 条参照) 執行機関が自身の見解として起訴の根拠と確信するうえで (スコットランドでは、スコットランド法務総裁 (Lord Advocate) 宛の報告の正当性を確認するうえで) 十分な証拠を獲得してから 6 か月以内であれば、略式起訴の手続きを開始できる。執行機関が、期間内にそのような証拠の存在を認めた旨を認定するには、法定要件に関する包括的な証拠に基づかなければならない (法第 34 条第 3、4、5 項)。しかし、1977 年刑事法の可決により、HSWA 第 6 条違反は選択的審理が可能な犯罪 (hybrid offences: 正式起訴でも略式起訴でも審理できる犯罪) となったため、これらの規定は無意味となった。

期限内になすべき措置の懈怠による法違反の場合、その違反状態は、それが実施されるまで継続するとみなされる。

正式起訴される法違反

「国家との関係で時間は進行しない (Time does not run against the Crown)」との格言が説明するように、正式起訴される法違反の起訴は期間制限を受けない。HSWA に基づく法違反のほとんどは、略式でも正式でも審理可能なため、6 か月という期限がその効果を制限してきたが、その制限は略式でしか審理されない犯罪にのみ適用される。選択的審理が可能な犯罪は、起訴に付される期限との関係では、正式起訴される犯罪とみなされる (Kemp v. Leibherr (GB) Ltd)。

しかし、欧州連合基本権憲章 (the European Convention on Human Rights) 第 6 条が、民事・刑事上の権利義務の判断に際しては、全ての者が合理的な期間内に公正かつ公開の聴聞を受ける権利を有する旨定めていることは、想起されねばならない。したがって、執行機関が要証事実を認識してから長期間を経ての起訴は、98 年人権法に基づき却下されることとなる。

代替的な制裁 (alternative sanction)

2008年規制の執行及び制裁に関する法律は、法規制の対象となる幅広い問題につき、新たな規制の執行及び制裁のシステムの導入を企図するものである。本法は、概ね以下のような履行確保手段を予定している。

(a) 軽微な法違反を対象とする定額の罰金

(b) 規制者によって金額が決定される可変的な罰金

(c) 法違反者に法遵守を果たさせるため、特定の措置の実施を求めるコンプライアンス通知

(d) ある状況を、違反が生じなかった場合の仮定に基づく従前の状態に戻すための措置を求める原状回復通知

(e) 危害をもたらしていたり、重大な災害のリスクを呈している活動の停止を求める停止通知

(f) 特定の措置の実施を求め、起訴の代替となる強制措置

HSE は、安全衛生法違反への対応については、既に十分な権限を有しているとの考えを持っているため、本法 (2008年規制の執行及び制裁に関する法律) の定めには冷やかな姿勢を示している。むしろ、地方自治体のほうが、軽微な違反や技術的な違反に対応するうえで、こうした新たな制裁を活用しようとする傾向にある。

Selwyn(2013) at 98-

民事責任

既に述べた通り、HSWA は、基本的には刑事制裁により履行を確保される刑事立法である。法第47条は、第1章 (第1 ~ 第54条) は、第2条ないし第7条の不遵守、第8条違反につき、いかなる民事的請求権も付与しない旨を規定している。したがって、災害が生じた場合にも、制定法上の義務違反を理由に、HSWA を根拠に民事訴訟を提起することはできない。しかし、HSWA に基づく訴追の結果有罪とされれば、1968年民事証拠法 (Civil Evidence Act 1968) 第11条に基づき、ネグリジェンスによる損害賠償訴訟において、刑事訴追されたことが示され、反論に付されるが、被告側にネグリジェンスの不存在の立証責任が転換することになる。加えて、第47条第2項は、安全衛生規則により課された義務の違反は、その義務違反と損害の因果関係が肯定され、規則自身が排除しない限り損賠請求可能である旨を規定している。HSWA は、現在のコモンロー上の権利を修正するものではなく、特に定めのない限り、それに何かを加えるものでもない。厳格責任 (strict liability 結果責任) の考え方を排除したり、それが必ずしも必要でない場合に合理的な実行可能性をもってその要件をクリアしようとの提案は、現在、企業及び規制改革法案 (the Enterprise and Regulatory Reform Bill) の枠内で審議されている。

Selwyn(2013) at 443-

労働災害への民事損害賠償

雇用の過程で被災した被用者は、必然的に、その災害に責任を負う人物に対して何らかの賠償や支援がなされる条件を求めることになる。仮に死亡した場合には、その被扶養者が何らかの金銭的な補償を求めることとなろう。以前は、この法分野こそ、安全衛生への関心を予防よりも事後賠償に向けさせる元凶だった。この傾向が、ローベンス委員会に安全衛生に関する立法がもたらす影響の修正へ向けた取り組みを誘うこととなった。

法的な判断が、現時点での社会経済的な趨勢を反映することは言うまでもなく、司法の判断にも折に触れて変更が生じ得る。さらに、被災労働者が金銭的に支援される方途が模索されるのは自然の流れなので、国や民間の保険システム（特に使用者責任保険）が、厳格な法的理論づけに対して強力なマイナス影響を果たし（：法的根拠があいまいなままに結果責任への流れが生まれ）た。しかし、結局、仮に保険会社がその負担を強いられれば、即座に保険料の増額に跳ね返る。この「慈悲深い（benevolent）」姿勢は使用者にも達し、その責任が認められたり、被災した被用者に補償を与えるため、使用者自身のネグリジェンスが認められるケース（たとえば、Hilton v. Thomas Burton (Rhodes) Ltd 事件）が多く現れることとなった。とはいえ、裁判所の「直線志向（credulity）」にも限界があり、さすがに、労使関係を看護師と愚かな子供の関係（Smith v. Austin Lifts Ltd 事件における Simmonds 判事の示唆）や学校長と生徒の関係（Devlin LJ in Withers v. Perry Chain Ltd 事件）と同視することはできない、との判決が現れることとなった。

被用者に対する雇用者責任の基礎は雇用契約から導かれる。雇用者が被用者の安全を確保するため合理的な配慮を行うことは、黙示の契約条件であり（Matthews v. Kuwait Bechtel Corporation 事件）、当該義務の不履行は契約違反となる（British Aircraft Corporation v. Austin 事件）。契約上の明文規定は、そうした黙示の条件と整合するものでなければならない。Johnstone v. Bloomsbury Health Authority 事件において、Johnstone 医師は、雇用契約上、基本的に 40 時間労働、その他 48 時間の「手待（on call）」の義務を負っていた。彼は、その労働時間数が過重であり、睡眠に支障を来し、抑うつ、ストレス、不安を招き、ひいてはミスや患者対応上の非効率を招きかねないと主張し、健康を害することが予想されるような長時間労働を行う法的義務がないことの確認を求めた。予備審問手続において、控訴裁判所は、このケースが正式審理に値すると判断した。しかし、裁判所の判断は全員一致せず、Johnstone 医師に手待ち状態で 48 時間まで働かせる雇用者の権利の有無は、被用者の契約上の健康配慮の要請との兼ね合いによるとの見解を採ったと解される。また、合計 88 時間まで働かねばならないとの条件は、ネグリジェンスにより生じた損害の責任を排除したり制限する契約条件を禁じる 1977 年の不公正な契約条件に関する法律（the Unfair Contract Terms Act 1977）に基づき無効と解される。問題となった契約条件は、雇用者が負う配慮義務の範囲を制限するものといえるため、原告のその点での主張は、訴訟の進行を認められる、と判断された。

しかし、被災した被用者の視点では、契約に基づく訴訟に殆ど利点はない。実際、最近の

事件、特にネグリジェンス訴訟では、不法行為法に基づき訴訟が提起される。それは、著名な 1932 年の Donoghue v. Stevenson 事件判決が、以下の 3 つの要素を示したことによる。

(a) 作為または不作為により被災することが合理的に予見可能な者を被災させないよう配慮する一般的な義務がある。

(b) その義務は、ある人物が不注意な行動をとった場合に不履行となる。

(c) 義務違反と損害の間に因果関係がなければならない。

労使間に権利義務関係が存在することは、古くから認識されて来たが、殆どのケースでは、雇用者は実際にネグリジェンス（不注意）を犯したのか？という問題に突き当たる。契約が意味を持つ主な場面として、個人がサービス契約のもとで作業に従事しているが、実際には「被用者」に当たるような場合が挙げられる。

雇用者の責任は 2 通りで生じる。1 つ目は、彼自身の不注意な行為に基づくものであり、これは、その者の個人的な過失による場合もあれば、（今や、有限責任会社（limited companies）やその他の企業におけるように、多くの雇用者が、法形式的な存在であるため、）雇用者の「分身（alter ego）」として（：意を呈して）行ったさまざまな管理運営措置の過誤による場合もある。2 つ目は、その被用者が、雇用の範囲内で行い、他者に損害をもたらした非違行為について、代位責任を負う場合である。

補償や賠償は、3 種類の制度のうち 1 ～ 2 種類から得られる。第 1 は、被災した被用者（彼が死亡した場合には、その相続人など）が、コモンローに基づき訴訟を提起する方途である。この方途は、(a) 雇用者が制定法上の義務違反を犯した場合、または、(b) 同じく、被用者の安全衛生を確保すべきコモンロー上の義務違反を犯した場合、のいずれかに有効である。実際には、その双方が同時に主張されることが多い。その場合、予備的な主張が用意されていることになるが、1 つの根拠でその請求を認められるか、双方で認められるかは、さして重要ではない（むろん、たとえ双方で認められても、1 つの損害についてしか救済を受けられない）。逆に、仮に双方共に認められなければ、同人にとって金銭的な「慰め（solace）」を失うことになるため、不幸というほかはない。この法領域では、災害の発生後何年もしてから実施される裁判所の審理で確実な証拠となるものの基準の確立が困難なこと、訴訟費用やその複雑さ、社会的な格差（social injustice）がもたらす訴訟の不確実性があり、それこそが、1974 年に Pearson 委員会の設置に至った主な理由の 1 つだった。しかし、けっきょく、その報告書が補償・賠償のシステムに大きな変化を提言することはなかった。

被災した被用者への第 2 の救済は、1911 年から国によって運営されている国民保険（業務災害）制度（National Insurance(Industrial Injuries) Scheme）（現行の 1992 年社会保障（負担と給付）法（the Social Security（Contribution and Benefits）Act 1992）を参照のこと）へ申請する方法であり、この制度は、労働災害や長期にわたる障害をもたらすリストアップされた職業病への年金給付を提供するものである。この制度による給付が決定すれば、損害賠償金の算定に際して考慮されるが、制度自体はコモンローに基づく訴訟

と併存しており、当該訴訟とは別途申請することができる。しかし、公的制度には、被災した被用者を含め、誰かの過失や過責性を問わずに運用される（：無過失責任制）という特徴がある。

第 3 に、それが適当な場合には、刑事犯罪被害補償機関（the Criminal Injuries Compensation Authority）、交通事故保険局（the Motor Insurer's Bureau）や、（滅多にないが）裁判所の賠償命令発令権限などに拠る方途もあり得る。

コモンローに基づく請求 制定法違反

議会が人に対して何らかの措置を行う義務を課した場合、通常は、その義務の履行を図るために適当な制裁が付される。この制裁は、通常、刑事裁判所で下される何らかの刑罰という形式をとる。そこで生じる課題は、制定法上の義務の履行を怠った他者により損害を受けた人物は、当該不履行を根拠に民事訴訟を提起できるか、である。UK の裁判所は、ある程度逡巡したうえで、制定法上の義務違反にかかる不法行為訴訟を支持するに至った。ただし、制定法上の義務違反との関連性を明らかにして、それによる法的責任を全て認めたわけではなかった。現に、制定法上の義務違反の全てについて民事訴訟を提起できるわけではなく、対象となった制定法の趣旨や目的を精査し、議会の意図を探り（今では、Hansard 国会議事録をみれば、その意図を容易に確認することができる）、当該法律が保護しようとした対象人物を確認する必要がある。仮に、被災当事者が、その法律が対策を目論んだ危害に晒されたのであれば、制定法上の義務違反に救済を与えても不合理とはいえない。この考え方が初めて認められたのは、Groves v. Lord Wimborne 事件であった。このケースでは、危険な機械に囲い（フェンス）を付けなかった工場の占有者は、最高 £ 100 の罰金を科せられる旨の法律条文があり、ある工場で働く少年が、囲い（フェンス）のない「はめば歯車（cogwheel）」に手を取られ、その手を切断した。判決では、刑事罰は民事責任とは無関係とされたが、制定法上の義務違反に基づく民事上の請求は認められた。

しかし、制定法上の義務違反の全てで民事上の請求が可能となるわけではなく（たとえば、Richardson v. Pitt-Stanley 事件）、安全衛生法制に関する限り、論点は解消しているかに見えるが、1～2 の分野で未だに疑問点が残されている。1961 年工場法や 1963 年の事務所、店舗、鉄道施設に関する法律（the Offices, Shops and Railway Premises Act 1963）の快適性（welfare）に関する規定（たとえば、Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd. 事件）の取扱いに際しては、一定の法的問題が生じる。しかし、これらの規定は既に廃止されているので、もはや懸念事項とはなり得ない。

HSWA 第 2 条ないし第 8 条の規定違反については民事訴訟を提起できないが、仮に雇用者による安全衛生規則の要件違反により被用者が損害を受けた場合、制定法上の義務違反による不法行為となり、損害賠償を受けられる（例えば、Hawkes v. London Borough of Southwark 事件）。これは、COSHH（Control of Substances Hazardous to Health：危険

有害物質の管理)、荷揚げ作業(manual handling)、個人保護具(personal protective equipment)、鉛の管理(control of lead)など、特に規則自体が排除していない限り、類似の規則には全て当てはまる。

制定法上の義務違反による不法行為の要件

制定法上の義務違反に基づく請求が認容されるため、原告は以下の4点を立証せねばならない。

1) 原告が、法律や規則が適用対象とした人物であること。したがって、1999年労働安全衛生管理規則は、一般的には被用者を適用対象としているため、違反につき訴訟を提起できるのは被用者に限られる。請負人、派遣労働者(agency worker)、一般人(members of the public)などにそのような権利はない。Ricketts v. Torbay Council 事件において、原告は、自治体が運営する駐車場の凹凸がある地面で転倒した。彼女は、当該駐車場は職場の一部であり、1996年職場(安全衛生及び快適性)規則(the Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1996)第12条に基づき、職場や全ての交通経路はその目的に適っていなければならない、床や地表からは、いかなる人物にも、つまづきや転倒、落下を引き起こす原因となるものが排除されねばならないと主張し、損害賠償を請求した。彼女は、ここでいう「人物」は、法的には「そこにいた人物」を意味すると主張したが、その請求は、控訴裁判所で棄却された。いわく、当該規則は作業場で職務に従事する者を適用対象としたものである(Donaldson v. Hays Distribution Services Ltd 事件も参照のこと)と。同様に、Reid v. Galbraith's Stores 事件では、1963年の事務所、店舗、鉄道施設に関する法律(the Offices, Shops and Railway Premises Act 1963)は、店舗内で働く人物の保護を図るものであるため、その規定は当該店舗を訪問した客には適用されないと判断された。すなわち、制定法上の規定が特定の人物の利益を目して策定された場合、当該法規定を活用できるのはその人物に限られるということである(Canadian Pacific Steamship Ltd v. Byers 事件)。

2) 制定法上の義務違反に基づく民事訴訟が認容されるのは、その義務違反が当該制定法が保護を目論んだ対象であり(Gorris v. Scott 事件)、それと無関係なリスクに当たらない場合に限られる。Fytche v. Wincanton Logistics plc 事件において、原告は、農場で採取されたミルクを運ぶため、合計32トンに及ぶ一つながりの巨大な運搬機を運転していた。彼は、重量物や鋭利ないし固いものから足を守るため、鋼鉄で覆われたブーツの提供を受け、6か月ごとに交換されていたが、気温が非常に低いところで作業していて、ブーツに小さな穴が開いているのに誰も気づかず、水が入り込んだため、凍傷に罹患した。そこで、作業場での個人保護具に関する規則(the Personal Protective Equipment at Work Regulations)第7条違反を主張し、損害賠償請求訴訟を提起したが、棄却された。判決いわく、当該規則は、その器具が保護を目論んだリスクにのみ適用され、本件で問題となったブーツは、原告が指示された作業との関係上、通常は十分な機能を持っていた、と。たしかに、本件原告が

唯一活用できる救済策はコモロー上のネグリジェンス訴訟だっただろうが、当該器具の欠陥は雇用者に認識されておらず、合理的に発見できたわけでもなかったことから、コモロー上の配慮義務違反はなかったと判断されたため、その請求は棄却された。

同様に、Close v. Steel Company of Wales 事件では、ある労働者が、機械から飛散した破片で負傷したため、1961年工場法 (the Factories Act 1961) 第14条 (危険な機械部品に囲い(フェンス)を設ける義務)違反に基づき訴訟を提起したが棄却された。いわく、同条の目的は、労働者の側が機械への接触を防ぐことにあり、機械部品の側が労働者に接触するのを防ぐことではない。囲い(フェンス)を設ける目的は、機械やその生産物をその中に留め置くことではなかった、と。

安全衛生管理規則には、民事訴訟と関係しそうな一般条項がいくつか存在する。たとえば、第3条(リスク・アセスメント)、第6条(労働衛生監査)、第8条(緊急時(重大かつ切迫した危険状況)における対応手続)、第10条(労使間のコミュニケーション)、第13条(安全衛生担当者の資質及び教育訓練)、第14条(被用者の義務)などが挙げられる。よって、第3条に基づく適切なリスク・アセスメントの実施を怠り、被用者が身体または精神の疾患に罹患すれば、民事責任が生じ得る。他の規則には、より特定の要件が定められており、その違反は、適当な条件下で民事責任を生じ得る。

3) 義務の不履行があったこと。仮に、法規則により課された義務が絶対的なものであれば、違反に際してなし得る抗弁はない (Stark v. Post Office 事件)。他方、規定が雇用者に「合理的に実行可能な」ことを行うよう義務づけている場合、たとえ些末なリスクに対応しなかったとしても、責任は生じないだろう (Furness v. Midland Bank plc)。この場合、けっきょくは、被告が関連法規の定める基準を遵守したか否かに関する事実認定の問題となる。

4) 損害が実際に違反によってものでなければならない。これは因果関係ルールであり、仮に災害が生じ、リスク・アセスメントが実施されていなければ、当該違反がその損害との関係で何らかの責任を持つと結論付けられる可能性が高まる (Griffiths v. Vauxhall Motors Ltd 事件)。McWilliams v. Sir William Arrol & Co Ltd 事件では、雇用者が鉄骨組立工に安全ベルトを提供したが、用いられていなかったため、(そのベルトを)他の場所に移動した。結果、その職場で就労していた組立工が足場から転落して死亡した。このケースで、雇用者は安全ベルトを提供すべき制定法上の義務に明らかに違反していたが、結局、損害賠償責任を負わなかった。いわく、仮にベルトを提供していても、(かつてそれを使ったことのない)その労働者が、死亡した日にそれを装着していたとは考えられない。よって、本件災害はいずれにせよ生じたものであり、本件での制定法違反は、当該損害を生ぜしめたとはいえない、と。

しかし、たとえ損害が被災した被用者の行為により生じた場合にも、雇用者が制定法上の義務を果たしていれば生じなかったのであれば、その被用者の行為が不自然 (unnatural) で不相当な (improbable: 通常想定できない) 法違反によるものでない限り、その雇用者が

損害賠償責任を負うことになる。たとえば、McGovern v. British Steel Corporation 事件で、原告は足場板からできた臨時通路を歩いていたところ、立ててあった踏み板(toe board)が倒れて通路を塞いでいるのを見つけ、取り除こうとしたところ、それが挟まれた(jammed)状態になっていたために、むちのようにしなって彼を打ち、椎間板ヘルニア(slipped disc)にり患してしまった。このケースでは、雇用者の責任が認められた。本件の損害は、被用者の障害物によるつまずき・転倒ではなく、雇用者がそれを除去する義務を履行しなかったことにより生じたものである。被用者がそれを取り除こうとしたのは自然な行動であり、受傷は予見不可能だった。よって、本件損害にとって、雇用者の法違反は自然かつ相当な理由(probable cause)である一方、被用者の行動は、因果関係を中断させるものではなかった、と。

訴求可能な損害賠償を判断するうえで示唆に富む例として、「胸膜斑(pleural plaques)」事件(Grieves v. FT Everard & Sons and others 事件)が挙げられる。原告らは、雇用者の不注意によりアスベスト粉じんにはく露させられたことにより、胸膜斑(呼吸の際に肺の動きを促進する網膜細胞が局所的に厚みを帯びる病変)を発症した。その症状自体は衰弱を招くようなものではないが、アスベストに関連する慢性的な疾患を発症させるリスクがあり、原告らが将来的にそうした病にり患する懸念もある。控訴裁判所は、原告らは十分な訴訟原因(cause of action)を示していないと判断した。いわく、胸膜斑の発症のみでは、特段の症状も身体機能への支障もないため、賠償が正当化されるわけではない。すなわち、雇用者のネグリジェンスにより、実際の損害は生じていない。将来の損害の可能性が損害賠償を正当化するわけではなく、原告らのいずれかが抱えた懸念が、雇用者のネグリジェンスの予見可能な結果だったともいえない、として、原告らの主張は棄却された。さらに裁判所は、そのいずれも棄却され得るような3つの請求を、1つの認容される請求に併合した先例はないと述べた(Rothwell v. Chemical and Insulating Co Ltd 事件も参照のこと)。この立場は、スコットランドでは、2009年損害賠償(アスベスト関連疾患)法で覆された。

○別添資料 5（法学者・法律家へのインタビューの記録）

回答者

①Rachel Moore,
Partner
(パートナー弁護士)
＊イギリス安全衛生法の代表的な解説書 (Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013) の改訂者

質問者

Takenori Mishiba (三柴 丈典)

同席者

Kosuke Wada (和田 幸典) : 在英国日本国大使館一等書記官
Norikazu Takebe (武部 憲和) : 厚生労働省中央労働衛生専門官

日時

2015年9月9日 14:00～15:00

場所

Kennedys 法律事務所ロンドン支部
25 Fenchurch Avenue London EC3M 5AD

速記録

Nicholas Jackson
Solicitor
(ソリシタ)
＊記録は三柴も行い、Jackson 氏の速記録と照合のうえ、本資料を作成した。

なお、下掲の Q&A のうち、6)と 7)は、Rachel 弁護士のご厚意により、このインタビューの後、2015年9月内に電子メールで授受した内容である。

本インタビューでは、最初に Moore 弁護士より、三柴が準備した以下の質問への回答をおおむね包括し、個別的な回答の基礎となる概説がなされた。

- 【概説】
- ＜UK の安全衛生法—刑事法—＞
- ・UK の安全衛生法には、民事法と刑事法の 2 つの体系がある。現在、両者の関係は乖離しているが、歴史的には近い関係にあった。
 - ・安全衛生刑法は、1800年代から生成、蓄積され、1974年の HSWA に結実した。HSWA は、イングランドとウェールズの安全衛生刑法の主軸をなしている。その目的は、職場における人の安全、衛生及び快適性の確保にある。
 - ・1974年法（現行の HSWA）の定める要件は、規則や ACOP（行為準則）によって

補完 (supplement) され、ガイダンスによって支援 (support) されている。ガイダンス・ノートは、実務上の手引きであり、安全衛生問題について雇用者が学びを得られるように設計されている。

- ・ 1974 年法には 2 つの主要な規定がある。1 つ目は、雇用者は、合理的に実行可能な限り、被用者の安全衛生及び快適性を確保する義務を負うとするもの (第 2 条) である。2 つ目は、雇用者及び自営業者が、合理的に実行可能な限り、自身の被用者以外の者の安全衛生及び快適性を確保する義務を負うとするもの (第 3 条) である。

- ・ 被用者の側にも、本人自身及び他者の安全衛生につき合理的配慮をする義務が課されている (第 7 条)。

- ・ HSE は、HSWA 本法について改定を提案することがあるほか、主に同法に基づく規則のほか、ACOP やガイダンスを通じて既存の法を修正したり、補完することができる。

- ・ 現在のところ、安全衛生法に関する修正の多くは、ヨーロッパや EU の指令の要請に基づき行われている。

- ・ UK は、関連する EC 指令の定める規定の国内法化のため、ACOP やガイダンスに補完された、1 セットの中核的な安全衛生関係規則を策定して来た。これらの規則は、荷揚げ作業、機械器具の提供や利用のようなことがらをカバーしている。これらの規則は組織が遵守すべき重要な義務を多く国内にもたらししたが、労働安全衛生の全側面をカバーする数百に及ぶ規則が別途、国内で独自に策定され、存在している。

- ・ Loftstedt 教授が、現行安衛法規につき、過不足があるものや、表現を改めた方が良いものを特定し、報告書を執筆した。2012 年以後には、規則を合理化する動きが生じている。この動きは、結果的に、より具体性があり、より優れた規則に結び付いているが、それらの規則は、ACOP ではなく、ガイダンス・ノートに補完される傾向にある。

- ・ 新たな安全衛生規則を策定するのは難しく、議会の承認を必要とするため、どうしても時間がかかる。そこで、HSE は、ガイダンスの変更によって対応するという、より容易で迅速な方法に頼るようになった。この方法は、たとえば取り扱う化学物質の危険有害性が新たに判明するような業界で特に有用である。こうした場合にも、HSE は、ガイダンスの変更により迅速に対応できる。ガイダンス・ノートの遵守は強制されないが、安全衛生法の遵守を推定させるため、民事訴訟において、安全衛生に誠実に取り組んでいることの証左と認識される可能性が高い。

- ・ 企業は、ACOP 違反を理由に刑事責任を認められるわけではないが、ACOP には特別な法的位置づけ (legal status) がある。かりに、雇用者が安全衛生法違反で起訴され、関連する ACOP の規定違反が立証されれば、(他の方法でコンプライアンスを果たした旨の証明ができない限り) 過誤 (fault : 故意・過失の双方を含む概念) と認定される。

- ・ 雇用者が、安全衛生規則や HSWA 本法に違反すれば、通例、1974 年法第 2 条か第 3 条に基づき HSE により訴追され得る。制裁は、通常、罰金となる。

- ・ 安全衛生法違反に科される罰金額は、違反の重大性に応じて決まる。裁判所自身が、

違反の重大性を金額に反映させるべきと述べている。裁判所は、決定にあたり、被告人の非違性や、違法行為により現に生じたか事前に生じることが予見できた危害を考慮せねばならない。実際に、被告人の持つ資源や罰金が事業に与える影響など、さまざまな要素が考慮される（たとえば、被告人が大企業であることなどから大きな資源を持っている場合、少額の罰金では、経営層や株主に殆ど影響しないことになる）。

- ・企業は、2008年4月6日に施行された2007年法人故殺罪法に基づき、刑事法上、故殺罪（**Corporate Manslaughter**）とされることがあり、上級管理職や役員が身体刑や罰金刑を受けることとなる。同法の施行以後、UK全体で、故殺罪で14件が有罪となり、2件が無罪となっている。とはいえ、この罪状については、実際にはずっと多くのケースが生じていながら有罪には至っていない。

- ・故殺罪は、個々の役員にも適用され得る。仮に有罪となれば、当該企業の役員の地位を失うことにもなり得る。

- ・現在、企業の売上高に罰金額を連動させる法案が検討されており、仮に実現すれば、最高£2000万の罰金額となる。

<UKの安全衛生法—ネグリジェンス（過失の不法行為）・民事法—>

- ・安全衛生法に関わる民事訴訟のほとんどは、ネグリジェンスを根拠に提起される。仮に、個々の労働者が安全衛生に関する過失を犯して他の労働者らに被害が生じた場合にも、理論的にはネグリジェンス訴訟を提起される可能性がある。もっとも、通常は、そうした労働者を雇用する組織ないし企業に対してネグリジェンス訴訟が提起される。その理由は、UKでは使用者責任保険への加入が義務付けられていることから、個々人に比べ、企業の方が被害者への支払い能力を有していることにある。

- ・最近、日本では、取締役が、会社法の規定に基づき個人として民事責任を問われ、現に認められるケースが出て来ているとのことだが、訴訟を提起する者が、責任を負う個人について述べる可能性があるという点では、イングランドとも共通する点がある。被告側の組織を代表する者が、関係する個人に言及し、彼らが証言台に立つ結果となることはある。しかし、先述した通り、訴訟の価値に見合う支払能力の問題が大きく、訴訟の提起は、あくまで個人ではなく組織に対してなされるのが通例である。

- ・民事法のもとで、雇用者はその被用者の安全衛生につき合理的な配慮を行う義務を負う。この義務の他者への委任は許されない（*Wilson v. Clyde Coal* 事件）が、雇用者は安全衛生について結果責任を負うわけではなく、あくまで生じた災害が合理的に予見可能（*reasonably foreseeable*）だった場合に限り、責任を負う。

- ・民事訴訟において、立証責任は原告側が負う。原告は、①被告が（通常は労使関係において）配慮義務を負うこと、②被告が過失によってその配慮義務に違反したこと、③その結果、原告が損害を被ったこと、の3点を立証せねばならない。

- ・裁判所がネグリジェンス訴訟を審査する際には、2006年損害賠償法（the

Compensation Act 2006) が参照される。同法によれば、賠償の判断に際して、被告にある配慮義務の履行を求めることが、社会的に必要な活動などの「望ましい活動 (desireable activity)」を阻害しないかを検討できる (2006 年損害賠償法第 1 条)。しかし、損害賠償法は、実質的には既にコモン・ローに存在したものを法制度に盛り込んだに過ぎない。望ましい活動の例としては、私自身が関わったケースで、ある組織が、湾岸戦争後のイラクのインフラ整備の支援に当たった労働者の保護のための活動が挙げられる。

・2015 年に施行された社会貢献活動法 (Social Action, Responsibility and Heroism Act 2015) は、「過ちには償いが伴うとの意識を基本とする文化 (compensation culture)」を表明すると共に、過失を犯したが、社会の利益のために行動しようとした者を保護することを目的に、政府が主導して成立した法律である。

・UK において、民事訴訟は、精神的損害と身体的損害のいずれについても提起され得るが、精神的損害については一定の制約があり、自身は直接被害に遭っていない災害を見たことで精神的苦痛を受けたなど、原因と結果の関係が離れている (remoteness) 場合には認められない。

・職場のストレスに関する民事訴訟は、時に、安全な職場を提供する旨の黙示の条件に違反したとの契約法上の訴えとして、または、より頻繁に、不法行為やネグリジェンスを根拠に提起される。職場のストレスに関する訴訟の代表例は、Terence Sutherland v. Penelope Hatton 事件である。この判例は、職場のストレスに関するあらゆる民事訴訟の基礎となるガイドラインを示した。雇用者がこのガイドラインに従っていれば、民事訴訟で責任を負う可能性は低減する。

< 制定法違反 >

・歴史的には、民事責任が制定法上の義務違反を根拠に認められるのが通例であり、たとえば、リスク・アセスメントないしその職場に見合う適切なリスク・アセスメントを怠ったとして、安全衛生管理規則違反に基づく民事責任が認められるようなこともあった。

・2013 年の企業及び規制改革法 (the Enterprise and Regulatory Reform Act) の施行により、2013 年 10 月 1 日以後に生じた災害については、1999 年労働安全衛生管理規則第 16 条が定める妊婦や、1969 年使用者責任 (欠陥設備) 法が定める職場の欠陥設備に起因する傷害のように、規則が特に明示したものでない限り、安全衛生規則の違反を理由に民事訴訟を提起することはできなくなった。

・こうした法制度の変化の理由は、現に多数の訴訟が提起されていることや、上述の compensation culture が育ってきていることにある。そこで政府は、訴訟件数を減らすことを通じて、こうしたことによる事業の財政負担を緩和しようとした。しかし、実際には、制定法上の義務違反を直接の根拠としない (：間接的な根拠とする) ネグリジェンス訴訟として、民事訴訟の提起が続いている。こうした訴訟を提起する者は、依然として安全衛生規則違反に言及しているが、あくまでネグリジェンスの証拠として活用しているのでは

る。

<その他>

・最近の安全衛生法制の修正の背景には、UK 政府・EU 共に、理解し易く、実施し易く、組織に安全衛生の学習効果を生む枠組みに関心を持っていることが挙げられる。また、現在、建設業や化学産業のように重大災害のリスクがある産業に焦点が当てられている。HSE による査察もこうした業種に傾斜配分される傾向にあり、問題点が見つければ、改善通知が発せられる。それでも問題点が改善されなかったり、作業慣行を修正する緊急の必要性があれば禁止通知を発し、最終的には起訴する。

・HSE のウェブサイトには有益な情報が掲載されており、組織が安全衛生に関するガイダンスや法制にアクセスする利便性も確保されている。

1) Are there any recent -after 1990's- leading cases which deal with civil effect -compensation for damages, right to refuse work, performance of obligations, constructive dismissal- of safety provisions, health provisions, welfare provisions of HSWA ?

We know already Ebbs v. James Whitson & Co.Ltd.[1952]2 All ER 192,CA. for health provisions, Reid v. Westfield Paper Co.Ltd.[1957] SC 218 for welfare provisions.

イギリス労働安全衛生法（HSWA）の安全規定、衛生規定、快適規定の私法的効果（雇用者がそれらの規定に違反した場合の損害賠償責任、労務給付拒絶権、履行請求権、擬制解雇）に関する最近—90年代以後—の判例傾向はどうなっているのでしょうか？

衛生規定に関する1952年の Ebbs v. James Whitson & Co.Ltd.[1952]2 All ER 192,CA.事件と、快適規定に関する Reid v. Westfield Paper Co.Ltd.[1957] SC 218 事件については、既に承知しております。

【回答】

・最近の代表的な判例の一覧を、後に E-mail で送信する。

2) Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 176 says “A civil action for breach of statutory duty under the Management Regulations may be brought against an employer by an injured employee, but . . .” . Is this common view ?

99年安全衛生管理規則の私法的効果について、Sewlyn は、その著書の中で、「現行管理規則第22条が私訴権を排除しているのは、雇用者と雇用関係のない第三者に限ら

れ、雇用関係にある被用者であれば、制定法上の義務違反に基づく民事訴訟で同規則を活用できる」と述べていますが、これは通説的見解でしょうか？

【回答】

- ・上記の概説＜制定法違反＞で回答済み。

3) In Japan, board members are sometimes judged to owe their own -individual- civil responsibilities for employees for misconduct of managing occupational risks in occupational accident cases and so on in accordance with Japanese company law.

Are there any similar trend in UK? If so, what is the legal basis?

イギリスでは、企業で生じた労災・職業病に関する事件において、日本の会社法第429条に基づく訴訟のように、取締役個人の民事責任を認定するような法解釈や立法の動きはあるでしょうか。

【回答】

- ・上記の概説＜UKの安全衛生法―ネグリジェンス（過失の不法行為）・民事法―＞で回答済み。結論的に、取締役に関わらず、過失を犯した組織内の個人の民事責任は法解釈論上は認められ得るが、個人の支払い能力の限界からも、通常は、雇用者である組織を相手方として民事訴訟が提起される。

4) Does UK's legal system have the concept of solatium -consolation money- which compensate mental or invisible damage? If not, what is its substitute?

イギリスには、慰謝料のような制度はあるでしょうか。たとえば、裁判所は、労災事件において、ネグリジェンスは認められるが、損害が不明確な場合に、賠償金の支払いを命じることができるでしょうか。

【回答】

- ・上記の概説＜UKの安全衛生法―ネグリジェンス（過失の不法行為）・民事法―＞で回答済み。結論的に、精神的損害に対する賠償請求は認められ得るが、過失と損害の因果関係が直接的なものであって、損害についても医師による診断があるものに限られる。日本の慰謝料のように、損害が不明確な場合には認められない。

5) How about recent trend of negligence suits for breach of statutory duty on Health and Safety?

最近の制定法上の義務違反に基づくネグリジェンス（過失の不法行為）訴訟一般の動向を教えてください。

【回答】

・最近の傾向として、転倒・つまづき、荷揚げ作業、騒音による難聴のような職業病などに関する事件が多くみられる。

6) How do you think about ACOP on the whole?

Are you affirmative or negative? and why?

あなたは、行為準則について、総合的にどのように評価していますか？

積極的評価でしょうか、消極的評価でしょうか、その理由は何でしょうか？

【回答】

・私自身の見解を言えば、組織が特定の規則を遵守する具体的な方法を提供している点で有益といえる。雇用者に対し、法的要件の遵守について、信頼性が高く、好事例（best practice）を踏まえたアドバイスを提供するように設計されている。行為準則は、法遵守の支援とそれに関わる実践的アドバイスや実例の提供を意図したものである。しかし、行為準則の中には、長すぎて、想定ほど明確でないものもあり、最近になって、修正ないし廃止されたものもある。それに代わって注目されているのがガイダンスであり、行為準則ほどの公的権威はないが、修正し易い。私としては、行為準則は対象を中核的な規則に絞り、その代わり、明確で分かり易いものとする。特に、組織が規則を遵守するうえで実際に役立つ具体例を提供するようにするのが望ましいと考えている。

7) Would you know the example of the case that an employer did not obey ACOP but was not recognised as breach of HSWA because the object of the ACOP or the Act was successfully accomplished ?

雇用者が行為準則に従わなかったが、その行為準則や法の目的は達せられたため、HSWA 違反とみなされなかった具体例をご存知ないでしょうか？

【回答】

・現段階では、そのような例を承知していない。

○別添資料6（TUC（イギリス労働組合会議）へのインタビューの記録）

回答者 **Hugh Robertson,**
Senior Policy Officer –Health and Safety-
（上級政策担当者：安全衛生担当）
＊12年間 TUC に勤務し、労働安全衛生や職業病を専門とし、安全衛生部門の
ヘッドを務めている。HSE のボード・メンバーも務めて来た。

質問者 Takenori Mishiba（三柴 丈典）
同席者 Kosuke Wada （和田 幸典）：在英国日本国大使館一等書記官
Norikazu Takebe（武部 憲和）：厚生労働省中央労働衛生専門官
Yasuo Toyosawa （豊澤 康雄）：（独）労働安全衛生総合研究所理事
Katsutoshi Ohdo （大幢 勝利）：（独）労働安全衛生総合研究所労働災害調査
分析センター長
Naotaka Kikkawa（吉川 直孝）：（独）労働安全衛生総合研究所主任研究員

＊質問の一部は、同席者からも発せられた。

日時 2015年9月10日 10：00～11：00
場所 TUC 本部
Congress House, 23-28 Great Russell St, Fitzrovia, London WC1B 3LW

1) What do you think are the main reasons for the U.K.'s success in the field of Health and Safety?
- The high specialism of inspectors, the function of the safety representative system, or each employer's individual efforts?
イギリス（UK）の安全衛生政策が奏功している主な理由は何だとお考えでしょうか？
監督官の専門性の高さでしょうか、安全代表制度の機能でしょうか、それとも個々の雇用者の自主的な努力でしょうか？

【回答】
・やや昔話になってしまったが、やはり、UK に安全衛生を重要視する文化があったことが大きく影響したと思う。他の国々は、必ずしもそうではない。検査官の高い専門性も貢

献した。産業について熟知する人物を任用する仕組みも安全代表制度も大きく貢献した。

また、これらの事情と関連する立法としての **HSWA** の功績が大きい。同法制定前には、日本と同様に様々な個別の規則があったが、技術の進歩などに対応できなくなっていた。**HSWA** 制定により、労使・公衆一般の安全衛生と快適性について、使用者にシンプルな要件を課すようになった。法の下に位置付けられた規則は変更し易く、比較的、機動的対応が可能な条件になっている。

・この法システムの確立により、労災発生率は劇的に減少してきたが、1990年代後半あたりから減少率が鈍化した。その理由の半分は、炭坑の閉山や第三次産業の勃興などに象徴される産業構造の変化である。

・89年には、ドイツのリードにより、EC で枠組み指令ができたが、イギリスでは既にリスク・アセスメントのシステムを導入していたので、対応は容易だった。

・他方、現段階で、筋骨格系、腰痛、ストレス問題などが病気欠勤の原因の7割を占めているが、これらの職業病や作業関連疾患などへの対策があまり奏功していない。また、財務上の問題による検査官の数の減少などもあり、過去40年間の中で初めて労災発生率が上昇した。

・なお、予防の前提となる災害情報の把握に重要な意味を持つ **RIDDOR (Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations** : 災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則) の運用状況についていえば、死亡事故のような重大災害は確実に報告されているが、休業7日以上災害は、約6割の報告率にとどまっており、要は、災害の深刻度により報告率が異なっている。企業規模も報告率に影響しており、規模が大きいほど報告率が上がる傾向にある。

2) What are the TUC's views on the system of safety representatives and the safety committee?

TUC は、安全代表制度や安全委員会制度をどのように評価しているのでしょうか？

【回答】

・よく機能している。理由は、安全代表が使用者から独立していることにある。彼らは、教育訓練も TUC などの組合で受ける。TUC も、彼らへの教育訓練やリーフレットを通じた啓蒙を重視し、積極的に取り組んでいる。

・これらの制度は労組あつてのものであり、却って安全衛生に果たす労組の役割の大きさを示している。すなわち、**HSWA** では、安全代表の選任を義務づけているが、これは使用者により承認された労組が行うことになっており、その存在を前提にしている。労組のある事業場では、重大災害が5割少ないとのデータがある。重大災害に限らなくても、4割ほど少なくなっている。

・労組の組織率は、公共部門や製造業で高い傾向にある。労組は、**HSWA** の起案の折から関与してきた。なお、2008年4月をもって **HSE** に組み込まれた **HSC (Health and Safety Commission** : 従前は、**HSWA** に基づき創設された、いずれの省庁にも属さないイギリス (UK) の独立国家機関であり、**HSE** の上位にある雇用年金省の外局だったが、2008年に **HSE** 内部の役員会となった。) にも、計9名のメンバーに各3名の労使の代表が含まれていた (ここ5年で計12名に増員され、労使の代表以外には、専門家として安全衛生コンサルタントが多く選任されている)。

3) What are the TUC's views on the skills and function of inspectors from the HSE?
TUC は、HSE の監督官制度の技術と機能をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・TUC として検査官を評価する仕組みは持っておらず、実施もしていないが、個人的印象は、非常にプロフェッショナルでグッド。特に批判はない。

・彼らは、建設、化学、オフショアなど専門性に応じて、産業事情を良く知るベテランから任用されていることも、有効な機能の前提になっている。彼らには年俸制が採られており、その金額は、企業からのリクルートに耐えられるレベルに設定されている。

・査察の頻度は、これまで38年に1度程度だったが、今は見たことすらないという産業人が殆ど。特に靴の修理工場などでは、訪問経験がない場合が多い。とはいえ、彼らはハイリスクなところに集中的に介入しており、1年に1度以上訪問している事業場もある。

4) We know that “welfare” is not the matter which must be discussed in safety committee in regulations or ACOP in UK, and how about actual situation ? Is it often discussed or rarely discussed actually ?

イギリスの安全委員会については、**welfare** (快適職場形成) が必要的な審議事項とされていませんが、実際には審議されているのでしょうか。

【回答】

・安全委員会に関する規則では、快適性以前に、衛生にすら言及されていない。しかし、実際には、温度、トイレの施設、健康増進などが議題とされており、ガイダンスでは、こうしたエクストラの事柄についても対象に含み得る (**might**) と表現されている。

* 三柴の調べでは、**L146** (労働安全衛生に関する労働者との協議 (**Consulting Workers on Health and Safety**) : 1977年安全代表及び安全委員会規則 (修正案) (**Safety**

Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as mended)に付随するガイダンス・ノート第71項に、以下の記載がある。

「安全委員会 (safety committee) という名称から、その取り扱い対象が安全問題に限られるように思われがちだが、(*同委員会を構成する (カッコ内は三柴が添付した)) 安全衛生代表の役割は、安全衛生と快適性の全てを含むため、同委員会は、労働環境に関わる限り、これらの課題をすべからく取り扱うべきである (should)」。

・たとえば作業ストレス関連問題について、TUC としては、組織全体で取り組むべき課題と考えており、人事にも関与してもらったうえで、適切なポリシーを設定するよう推奨しており、現に安全委員会で行われている例も多い。法律上の根拠はないが、別に協議の場を設置して対応しているところもある。

5) Would you say that any of the below trends exist in the UK at present? (And if so, what do you think is the key cause of these trends?)

- Lack of experience, and/or individuals and organizations becoming inexperienced in the area of health and safety
- A deterioration in people's sense of health and safety risks
- The over reliance on guidance and format/ too much bureaucracy
- A decrease in desire for experience/training or insight

イギリスでは、以下のような現象が生じていないでしょうか？

- ー安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化
- ー安全衛生に関する感性の退化
- ーマニュアル主義・形式主義
- ー経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

もし生じているとすれば、どのような背景が考えられるでしょうか。

【回答】

・総じて、ミクロでは、個々の職場が変化している。そのマクロ的な背景として、2008年の金融危機があり、それに伴う労働者数自体の減少と、他面での自営業者 (self-employed)、派遣労働者などの非正規労働者の増加があり、組織帰属性の低い労働者の管理の問題が生じている。

・また、企業内での安全衛生意識や文化の醸成には、応分の時間を要するところ、ベンチャー企業などの新たな企業が増えて来たことで、そうした問題が軽視される傾向もみられる。

6) How does TUC view ACOP information approved by the HSE, such as laws, regulations or guidance?

What are the Built UK's views on the system of ACOP?

TUC は、HSE の発行する ACOP（行為準則）を法律のようなものと認識しているでしょうか、それともガイダンスと認識しているでしょうか？

また、行為準則のシステムについて、どう評価しているでしょうか？

【回答】

・TUC としては、ACOP を好意的に評価している。ガイダンスは法定要件を上回る水準を定めるものだが、ACOP は法規則の実務的な解釈例規といえ、行為規範としても殆どの事業者には尊重されているほか、ACOP 違反を重要な根拠として起訴されたケースで、それとは異なる方法で同じ目的を達成した旨の立証に成功した例は少ない。

・政府は排除の方向だが、それを欠けば、ガイダンスを守れない標準以下の安全衛生レベルの事業者にとって重要な指針が失われることになる。

・政府は、5 年ほど前から ACOP のレビューを行っており、以前は HSE の WEB ページに専用サイトが設けられていたが、今は廃止されている。内容自体は今も WEB 上に存在するが、体系だっていない。

・BS（British Standard）と ACOP の関係については、BS が安全衛生のみを取り扱っているわけではないので、一概にはいえない。

7) How does Mr.Robertson think about key elements for maintaining or making good Health and Safety in UK for the future?

Robertson 氏個人は、今後、イギリスで安全衛生を維持強化する鍵は何だとお考えでしょうか？

【回答】

・安全衛生には合目的的思考が重要であり、法規制は絶対ではない。

・法規制を活かすためには、シンプルな規制が重要。

・法規制などによる強制と支援の両者による、メリハリの利いた施策が必要。

○別添資料 7（CBI（イギリス産業連盟）へのインタビューの記録）

回答者 Katy Pell,

Policy adviser

(政策アドバイザー)

質問者 Takenori Mishiba (三柴 丈典)

同席者 Kosuke Wada (和田 幸典) : 在英国日本国大使館一等書記官

Norikazu Takebe (武部 憲和) : 厚生労働省中央労働衛生専門官

Yasuo Toyosawa (豊澤 康雄) : (独) 労働安全衛生総合研究所理事

Katsutoshi Ohdo (大幢 勝利) : (独) 労働安全衛生総合研究所労働災害調査
分析センター長

Naotaka Kikkawa (吉川 直孝) : (独) 労働安全衛生総合研究所主任研究員

* 質問の一部は、同席者からも発せられた。

日時 2015年9月11日 10:00~11:00

場所 CBI 本部

Cannon St, London EC4N 6AP

【問答に先立って】

・EU の政策は、仕様基準的、介入的なものになっており、たとえば「はしご」についても、UK では「慎重にかけよ」との内容にとどめているところ、EU では、「3 フィート穴を掘って設置せよ」などの定めを設けている。もっとも、EU の政策の見直しに際して、UK は影響力のあるポジションにいる。

・CBI が代表する産業界は、TUC との対立構造において、事業を安全かつ効率的に行うことを焦点としている。産業界の発展のためには、規制の詳細化は好ましくなく、できる限り柔軟性を持つ必要がある。ビジネスは、成長と競争を基本とするものであり、一定のモデルをつくり、常に発展していかなければならない。よって、安全衛生規制との関係でも、one size cannot fit all の発想が求められる。

・CBI の安全衛生担当は、ロビー活動を展開してきており、HSE もその対象の1つであって、現に非常に良い関係にある。DWP も部分的に安全衛生を管掌しているので活動の対象に加えている。EU に対しては、ビジネス・ヨーロッパという CBI の EU 版ともいえる組織があるので、そこを通じて活動を行っている。

・ロビー活動の一環として CBI が独自に開催している安全衛生パネル（会議）があり、

メンバー企業のうちそのテーマに関心のあるところが参加し、HSE の新代表にも出席して頂いている。パネルのメンバーに、ACOP を問題視する方もいて、最近、その場でも ACOP について議論がなされた。

・国の安全衛生規制については、「よりよい規制」か「規制緩和」かの議論があるが、たとえば Sajid Javid というビジネス・イノベーション省大臣は規制緩和論者である。

1) What do you think are the main reasons for the U.K.'s success in the field of Health and Safety?

・ The high specialism of inspectors, the function of the safety representative system, or each employer's individual efforts?

イギリス（UK）の安全衛生政策が奏功している主な理由は何だとお考えでしょうか？

監督官の専門性の高さでしょうか、安全代表制度の機能でしょうか、それとも個々の雇用者の自主的な努力でしょうか？

【回答】

・一言でいえば、ビジネスの成長との両立が可能な規制になっていることだと思う。事業者を含め、労災の発生を望む者はいない。労災が生じれば企業ブランドに影響するが、ビジネスにとって評判は重要なので、その点も当然に気になる。よって、事業者に裁量を与える柔軟な規制が求められるところ、現にそうになっていたと思われる。

・そうした規制に基づいて、官・専門家などの支援者・事業者が相互作用をもたらしたことが、UK における成功の鍵ではないか。

・もっとも、最近、HSE の商業主義化という問題が生じている。検査官が無理に法違反を見つけ、監督官の業務のフィーを支払えとする事態が多く生じるようになっている（*三柴注：TESCO の Steve Purser 氏（別添資料 8 を参照されたい）も問題視している介入手数料制度（" Fee for Intervention" scheme）を示唆していると解される）。

*介入手数料制度（" Fee for Intervention" scheme）：2012 年安全衛生（手数料）規則（The Health and Safety (Fees) Regulations 2012）に基づき、同年 10 月 1 日から施行されている制度で、安全衛生法規に違反した者は、検査、搜索、是正措置等の費用を負担する義務を負うとするもの（<http://www.hse.gov.uk/fee-for-intervention/>）。

2) What are the CBI's views on the system of safety representatives and the safety committee?

CBI は、安全代表制度や安全委員会制度をどのように評価しているのでしょうか？

【回答】

・ HSWA 下のシステムについては、全体として好意的に評価している。しかし、これらの制度自体というより、リスク管理制度を筆頭に、HSWA 下のシステムが EU 型のスタイルに移行して来ていることを問題と感じている。事業的な観点では、研修やペーパー作業などの負担があり、特に管理職にとってフラストレーションになっている。チェックリストを用いる作業についても、かなりの負担感がある。

・ CBI では、こうした問題に対応するため、庶民院（House of Commons）で審議してもらえよう DWP や HSE など訴えかけて来た。

3) What are the CBI's views on the skills and function of inspectors from the HSE?

CBI は、HSE の監督官制度の技術と機能をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・ 彼らの個人的資質に批判はないが、彼らが運用にあたる法的枠組み（過重なペーパーワークをもたらすリスク管理の仕組みや介入手数料制度など）には問題があると感じている。

・ 検査官の任用と教育のシステムは好意的に評価している。検査官が産業の現場をよく知っていたり、ビジネスマインドを持っていることは重要と感じている。

4) How does the CBI view ACOP information approved by the HSE, such as laws, regulations or guidance?

What are the CBI's views on the system of ACOP?

CBI は、HSE の発行する ACOP（行為準則）を法律のようなものと認識しているでしょうか、それともガイダンスと認識しているでしょうか？

また、行為準則のシステムについて、どう評価しているでしょうか？

【回答】

・ ACOP 自体は良いものとして支持している。特に中小企業にとっては、法令順守のための具体的な指針が示されていて良いと思う。しかし、法的要件との関係が深い（：ACOP に違反した場合に法規則違反との推定を受ける）ことなどもあって、最近大きな規制緩和が行われた。

5) Would you say that any of the below trends exist in the UK at present? (And if so, what do you think is the key cause of these trends?)

- Lack of experience, and/or individuals and organizations becoming inexperienced in the area of health and safety
- A deterioration in people's sense of health and safety risks
- The over reliance on guidance and format/ too much bureaucracy
- A decrease in desire for experience/training or insight

イギリスでは、以下のような現象が生じていないでしょうか？

－安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化

－安全衛生に関する感性の退化

－マニュアル主義・形式主義

－経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

もし生じているとすれば、どのような背景が考えられるでしょうか。

【回答】

＊この質問に対して直接の回答はなく、CBI の関心事項として、以下の意見が示された。

・CBI としては、HSE の商業主義化が現在生じている問題の 1 つと認識している。これから 1 年で£3.500 万集めるなどと言っている。

・また、EU における安全衛生規制の見直しが予定されており、おそらく 2016 年に実施されると予想される。労働者の福利ないし快適職場形成（wellbeing）が焦点とされる予定で、ヨーロッパレベルで大きな問題と捉えられている。

・安全衛生に関する人材育成の必要性は CBI も理解している。最も問題視しているのは、EU の政策などを背景とするペーパーワークによる負担である。

○別添資料 8 (TESCO (小売業・チェーンストア) へのインタビューの記録)

回答者 Steve Purser,
Director, Group Safety, Security&Resilience
(役員：労働安全衛生、保安、心身の健康増進担当)

質問者 Takenori Mishiba (三柴 丈典)

同席者 Kosuke Wada (和田 幸典)：在英国日本国大使館一等書記官
Norikazu Takebe (武部 憲和)：厚生労働省中央労働衛生専門官
Yasuo Toyosawa (豊澤 康雄)：(独) 労働安全衛生総合研究所理事
Katsutoshi Ohdo (大幢 勝利)：(独) 労働安全衛生総合研究所労働災害調査
分析センター長
Naotaka Kikkawa (吉川 直孝)：(独) 労働安全衛生総合研究所主任研究員

* 質問の一部は、同席者からも発せられた。

日時 2015年9月11日 14：00～15：00
場所 CBI 本部
Cannon St, London EC4N 6AP

1) What do you think are the main reasons for the U.K.'s success in the field of Health and Safety?

- The high specialism of inspectors, the function of the safety representative system, or each employer's individual efforts?

イギリス (UK) の安全衛生政策が奏功している主な理由は何だとお考えでしょうか？
監督官の専門性の高さでしょうか、安全代表制度の機能でしょうか、それとも個々の雇用者の自主的な努力でしょうか？

【回答】

・これら全ての協働ではあるが、最も重要なファクターは、UK の法制度が「合理的な実施可能性 (reasonable practicability)」の概念を通じてリスク管理を強調し、雇用者 (やその他の関係者) に重い責任を課しつつも、(人々の安全を確保するなどの) 法的要件の履行の方法は彼らに決定させる、というやり方にある。 むろん、HSE の専門家の持つ高い専門

性や、彼らが法の執行とソフトなアドバイスの両面でリードしている事実も大きく貢献している。安全代表制度の機能はさまざまで（労働組合の代表機能に依存している）、業種によってはさほど普及していない。

・むろん、雇用者も労災を起こしたいわけではないが、一生懸命にコストとの兼ね合いを考える。この点、UK の法制度では、安全衛生対策の失敗が高くつく。イギリス政府は、今年、安全衛生法上の犯罪に科される刑罰を変えた。TESCO の場合、顧客の死亡災害が起きた場合、以前は£ 200 万程度の罰金額だったが、今は売上とリンクするため、£ 200 万まで支払わなければならなくなった。

結果的に、我々は仕様基準の遵守のいかんよりも労災発生の有無という結果に注目することになっている。EU でもポーランドのようなところでは、基準達成志向が強いので、結果を達成するための工夫が削がれているように思う。

2) What are the TESCO's views on the system of safety representatives and the safety committee?

TESCO は、安全代表制度や安全委員会制度をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・当社の場合、労組により正式に選任された安全代表は、全店の3割ほどしか存在しない。そこで、それを補完する制度として、我々は「仲間の集い（colleague forums）」と呼んでいる会議体をつくり、4か月ごとに集会を開いており、安全委員会の機能も含めている。労組に選任された安全代表がいない事業所では、この会議体の代表が個々の店舗の店長クラスの管理者と共に安全委員会をリードしている。他方、商品の流通センターでは労組の代表機能が強く働いているので、より制度通りの運用がなされている。

3) What are the TESCO's views on the skills and function of inspectors from the HSE?

TESCO は、HSE の監督官制度の技術と機能をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・UK では、小売業や流通業は HSE ではなく、地方自治体の検査官の監督を受ける。しかし、彼らは HSE のガイダンスには従う。当社が（建設や建設物の維持管理のような）リスクの高い活動に従事する場合には、HSE の監督を受ける。HSE の検査官の技量や専門知識は高いレベルにあり、彼らはそれぞれ自身が専門とする分野で支援を行えるよう体制が組まれている。このことは、たとえばアスベストのように、リスクやその低減について明確で時代に即した理解が重要な意味を持つ領域では、とても良いことである。これに対し

て、地方自治体の検査官はジェネラリスト（何でも屋）であって、管轄領域によっては詳しくないこともある。安全衛生については、地方自治体が自治的な管轄権を持っているため、このことがリスクの解釈やリスク管理に関する合意形成において問題を引き起こすことがある。

他方、HSE による監督にも問題が生じている。HSE の検査官によるアドバイスは非常に重要な意味を持つが、最近導入された「介入手数料制度（"Fee for Intervention" scheme）」が好ましくない結果を招いている。すなわち、彼らにアドバイスを求めると、彼らの訪問を招くこととなり、その結果問題を指摘され、制裁（penalty）の負担を招く、という産業界の認識を招いている。地方自治体については、当社のように広い地域に多店舗展開する事業でも調整を図れる、「主な管轄機関特定スキーム（Primary Authority Scheme）」と呼ばれるとても優れた制度があり、企業が、安全規制の監督を主導するパートナーとなり、リスク管理について最善の方法を合意できる監督機関を選択することができる。

*介入手数料制度（"Fee for Intervention" scheme）：2012年安全衛生（手数料）規則（The Health and Safety (Fees) Regulations 2012）に基づき、同年10月1日から施行されている制度で、安全衛生法規に違反した者は、検査、捜索、是正措置等の費用を負担する義務を負うとするもの（<http://www.hse.gov.uk/fee-for-intervention/>）。

4) How does the TESCO view ACOP information approved by the HSE, such as laws, regulations or guidance?

What are the TESCO's views on the system of ACOP?

TESCO は、HSE の発行する ACOP（行為準則）を法律のようなものと認識しているでしょうか、それともガイダンスと認識しているでしょうか？

また、ACOP のシステムについて、どう評価しているのでしょうか？

【回答】

・特定のリスクが「どのように」管理され、個々の法律条文につき「何が」遵守に当たるかを明らかにするものであれば、特に有用だと思う。その法的性格のグレーさも良い。裁判所では、適当な折には違法の判断基準とされる。ACOP の内容は、けっこうシンプルで実効的、理論的にできており、その点に批判的過ぎる人物は、先ずは内容をしっかり読むべきだろう。

しかし、当社のような大規模組織の場合、会社独自の基準やガイダンスを考案する技術と知識を持っていることが多く、その限りでその利点は減殺される。

・法的観点での ACOP の価値は、特定のリスクを管理する適正な方法を定義することができ、企業と監督者の間の見解の相違を避け得ることにある。監督官による査察で指摘を

受けたときも、ACOP を守っていれば説得力のある説明として使える。とはいえ、ACOP を時代に即したものとし続けることはなかなか難しく、法的要件の解釈を支援する目的で作られたガイダンスが、法の執行者その他の者から ACOP と混同されてしまうなどのマイナス効果も生じ得る。その好例が、作業中の荷揚げ重量の制限に関する有益な（しかし強制力のない）アドバイスを盛り込んだ、荷揚げ作業に関するガイダンスである。この分野で ACOP は策定されていないが、その代わりに、このガイダンスが望ましくない条件下での重量制限と受け止められている。

・ACOP の作成に際して、我々産業界の人間は、CBI や安全衛生研究機関を通じて HSE を含めた政府機関に意見を述べられる。過去 2 年間に ACOP の大改革が行われたが、イギリス政府は我々の話をよく聴いてくれて来た。

・（*ACOP を含めた（三柴注））ガイダンスのうち、承認されていないものには、政府により策定されるものと産業認識の 2 種類がある。ガイダンスには、ガイダンスでありながら非常に特定の内容が一貫していないものもあり、取扱いが難しい面もある。

5) Would you say that any of the below trends exist in the UK at present? (And if so, what do you think is the key cause of these trends?)

- Lack of experience, and/or individuals and organizations becoming inexperienced in the area of health and safety
- A deterioration in people's sense of health and safety risks
- The over reliance on guidance and format/ too much bureaucracy
- A decrease in desire for experience/training or insight

イギリスでは、以下のような現象が生じていないでしょうか？

- －安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化
- －安全衛生に関する感性の退化
- －マニュアル主義・形式主義
- －経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

もし生じているとすれば、どのような背景が考えられるでしょうか。

【回答】

- －安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化

・UK では、一部は国の法規（や EC 枠組み指令）や HSE、他方ではネグリジェンスによる民事責任や、労働者その他の関係者が労災の補償・賠償（compensation）を求める権利意識のため、安全衛生に対する意識レベルは極めて高い。一般的に、こうした条件が、事業上の安全衛生の優先順位を押し上げている。しごく最近、安全衛生規制違反への罰則について修正提案がなされ、これが安全衛生に対する関係者の姿勢、ひいては対応能力に

変化をもたらしている。

ー安全衛生に関する感性の退化

・やや経験談に偏るが、私個人の経験に照らせば、おそらくは上記の理由により、人々の労働安全衛生に関する意識は向上している。もっとも、安全衛生に関する計画や組織体制が向上するほど、人々がリスク管理の不備がもたらす結果に触れる機会が減り、結局リスクをよく理解できなくなるという構造的な矛盾がある。現在、優れた保護を享受する人物は増えているが、反面、リスク認識は低下している。

ーマニュアル主義・形式主義

・まさに問題といえる。リスク・アセスメント、リスクの文書化や適正管理の必要性は唱えられるが、実のところ、リスクが何を意味するか、均衡のとれた（proportionate）管理手法の重要性、そして、リスクが軽微な場合に無駄な管理を排除する重要性に関する理解が伴っていないことが多い。

ー経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

・当社では、一般に労使共に教育訓練や学習に熱心なため、こうした問題は生じていない。

【その他】

・当社で生じる災害の主な原因は、転倒、荷揚げ、運搬機械との衝突である。災害の実質的な原因は、管理者のミスが多いと認識している。もっとも、災害発生率は年に1割ずつ減少している。

6) Would you know the example of the case that an employer did not obey ACOP but was not recognised as breach of HSWA because the object of the ACOP or the Act was successfully accomplished ?

雇用者がACOPに従わなかったが、そのACOPや法の目的は達せられたため、HSWA違反とみなされなかった具体例をご存知ないでしょうか？

【回答】

・良い質問だと思う。後に例を探して連絡する。

⇒その後、メールのやりとりはあったが、約1か月を経た時点で、この件に関する情報提供はないので、適当な事例が見つからなかったと察せられる（三柴）。

○別添資料 9（Build UK（イギリス建設業協会：旧 UKCG）との通信の記録）

回答者 Keith Prince,
Health and Safety Manager
(安全衛生部門長)

質問者 Takenori Mishiba（三柴 丈典）

仲介者 Kosuke Wada（和田 幸典）：在英国日本国大使館一等書記官

日時 2015年8月

1) What do you think are the main reasons for the U.K.'s success in the field of Health and Safety?

- The high specialism of inspectors, the function of the safety representative system, or each employer's individual efforts?

イギリス（UK）の安全衛生政策が奏功している主な理由は何だとお考えでしょうか？

監督官の専門性の高さでしょうか、安全代表制度の機能でしょうか、それとも個々の雇用者の自主的な努力でしょうか？

【回答】

・これらすべてが UK での安全衛生の実績に貢献してきたことは間違いないが、現在の立場の形成には、より多くの要素が作用して来た。

UK が世界的に最高レベルの基準に達するうえで鍵となった要素は以下の通り。

①法規則と執行

HSWA に基づき策定された優れた法規則や EU（EC）指令によって、UK には、建設産業を道案内する確固たる法規則の体系が集積され、適切なリスク管理の確保が図られている。他方、UK 全土における効果的かつ均衡のとれた（proportionate）法執行は、安全衛生にかかる義務の負担者が法規違反に責任を負うことが理解される文化を作り上げて来た。

② RIDDOR（Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations：災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則）

職場で生じた全ての重大な災害について報告義務があるとの理解が共有されていることで、建設業の請負人から HSE への情報伝達が確保され、HSE が災害調査やガイダンスの発行により行う対応を促進する効果もある。

③CDM（Construction Design and Management Regulations：建設業における設計及び管理に関する規則）

本規則に基づいて、発注者、設計者及び関係請負人の全てがそれぞれ建設事業について具体的で拘束力を伴う義務を負うことにより、間違いなく、その建設プロジェクトがより安全に管理される結果が導かれている。しかし、この条件を完結させるには、全ての関係者がその義務を履行できるだけの適格性を持つことが要件となる。CDM により義務を課された者全てについて、「適格性（competence）」は、建設作業の管理を安全かつ効率的に行ううえでの鍵である。我々の業種では、自身の役割を重視する適格な発注者、リスクを排除し、安全な工法を盛り込んだ設計を行う設計者、具体的な工程が記された建設計画と十分な資源を持つ適格な請負人がいれば、かなりのレベルの実績を達成できる（好例として、Olympic 関係事業が挙げられよう）。

④設備・器具の技術革新

UK では、設備、器具、個人保護具が相当のペースで発展してきており、適正な作業手段のための投資は、職場のリスク低減に大いに貢献して来た。他のどんな対策よりも、まずはリスクのある設備や器具を設計や利用の段階で排除することを優先すべきであり、それこそが職場の安全を改善するための鍵である事情に変わりはない。いまや、我々には、安全な工場、掘削機、さまざまな安全装置を装備した高所作業車（Mobile Elevating Work Platform）、安全性要求レベル（Automotive Safety Integrity Level）を充たす二重の保護などのほか、初期認証を受け、定期的に検査されたクレーン、ハーネスなどを当然のものと受け止めている。

⑤適格性

より個人的なレベルでは、建設技能認証カード（CSCS Card：Construction Skills Certification Scheme Card / Competence Card）がなければ立入が禁止される旨の理解が浸透していることが、UK の建設産業にとって重要な意味を持っている。しかし、安全衛生に関する専門家、すなわち、つり上げ主任者や電気主任者、建設設備適格性認証制度（Construction Plant Competence Scheme）に基づくクレーン監督者、同じく玉掛け監督者、建設業足場記録制度（Construction Industry Scaffolders Record Scheme）に基づく足場職人、一時雇用者コーディネーター、高所作業車管理者、防火主任者、物流管理者などへの需要が充分にあることも重要な意味を持っている。これらの専門家の選任は、それぞれの作業の管理や法的義務の履行にとって重要なので、適任者について

なされねばならない。さらに、職場の管理者向け（SMSTS / ILM : Site Managers Safety Training Scheme）、現場監督者向け（SSSTS / ILM : Site Supervisors Safety Training Scheme）、営業（NVQ で熟練労働者とされる者）向け、職工向け（建設技能認証制度の安全衛生意識プログラム／労働安全衛生協会（IOSH : The Institution of Occupational Safety and Health）の労働安全プログラム）にそれぞれアレンジされた教育研修が、職場の構成員の能力を向上させている。

⑥安全管理

上述のことがら全てに立脚して、主に元請事業者（principal contractors）が、数多の法的要件を建設プロジェクトで遵守される「安全マニュアル」に移し替えた安全管理システムを発展させて来た。HSG65（効果を上げる安全衛生管理（Successful Health and Safety Management））に示されるような安全管理システムは、上述のような鍵となる要素の全てを1つの管理システムに盛り込んだものである。そのシステムにより、プロジェクトの管理者は、迅速かつ容易に必要な手続きを組み立てることができ、結果的にコンプライアンスと安全管理の要請を共に果たし得るとの認識に基づいて実施に移すことができる。もっとも、HSE が査察を通じて法の執行を図るのと同様に、こうしたシステムについても監視が重要な意味を持つ。

⑦安全についてのリーダーシップ

UK でも、進化の過程では、ルールを守ることが全てと考え、一方で災害は減らないという時代を経験したことがあった。その際、実績の異なる集団間の違いを検証したところ、プロジェクトの管理者がチームをリードしているか否かであることが判明した。現場の監督者を含め、プロジェクトにつきチームを率いる責任を負う者全てが、自ら言行一致した行動をとり、監督下にある労働者に配慮し、もって作業が安全で効率的に進行するよう促されるべきことは、今や規範となっている。仕事が早く片付けばよいという時代は去り、今、安全に関するリーダーに求められているのは、その職場に応じた標準をつくり、自身が期待すること、許せないこと、報酬をもって報いること、処罰の対象とすることを明らかにすることである。チームは、優れたリーダーシップに刺激を受け、強力な力を発揮する。

⑧安全行動（を支える規格）

安全行動が安全に関するリーダーシップから導かれることは事実だが、安全行動については、UK の建設業における安全衛生面での実績に影響した、見過ごせない要素が他にもある。まず、BS（British Standard）は、単なる運動やキャンペーンと考えられるべきものではなく、規則や安全行動特性（competence）と同様に、我々がなした功績の支柱と解されねばならない。ここで再度、「ルールを守ることが全て」と考えていた時代

から離れ、たとえば罰金を科されるからではなく、その必要性を認識しているがゆえに、車の運転に際してシートベルトをしたり、飲酒を控える場合のように、人々が自然に「ルールを守りたい」という文化を構築する必要があると認識するようになったことが想起されねばならない。私見では、BSを含めた全てのプログラムは、人々が自然にルールに従い、自分自身や同僚の安全に配慮し、不安全な状況を認めたら遠慮なく意見を述べ、または介入し、安全に働く者に正当な報酬が与えられるような文化へ向けた、行動変容を促すものに他ならない。

⑨労働衛生

最後に、労働衛生にも触れておきたい。それは、現在の一般的な重要課題だからというだけではなく、私見では、UK の建設業における更なる安全衛生の改善にとって、次の支柱になると考えられるからである。シンプルな表現で、安全行動との関係を省みると、「労働者、自分自身と同僚に配慮すること」には、現在のみでなく、長期視点が求められる。「(救いの手を必要とする人を) 見過ごさないで (Don't Walk By)」との標語も、取り外し災害など一部の災害のみに当てはまるものではなく、不適正な荷揚げ作業や防塵マスクの装着など、さまざまな場面に当てはまる。すなわちそれは、今日安全に帰宅するのみではなく、引退する際も同じ—65歳でも耳が聞こえ、手腕振動災害などがなく、孫をその手に抱ける状態—でなければならないということである。安全リスクと同じように衛生リスクを管理するようにすることが、我々にとっての次の課題である。

2) What are the BUILT UK's views on the system of safety representatives and the safety committee?

Built UK は安全代表制度や安全委員会制度をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・建設業の職場では、安全代表や安全委員会を通じた労働者との協議は、安全衛生の実効性を上げるうえで非常に重要である。労働者との協議がなされ、安全衛生上の措置の決定に彼らが参加する職場は、そうでないところより安全かつ衛生的である。安全衛生に関する協議には2つの方法がある。第1が労働者への情報提供、第2が義務負担者による意思決定前の彼らからの意見聴取と聴取した意見の考慮である。たとえば、作業開始前にその日の計画について話し合うために会合を開催し、リスクを特定し、適当な管理手段について合意することなどもこれに当たる。労働者参加は、安全衛生について責任を負う者が実践的な方法で管理するうえでの助けとなる。職場の形成や作業上の安全システムの開発に積極的に関与する労働者ほど、設定された要件を自ら遵守すると共に、同僚と協力して履行しようとする傾向がある。

3) What are the BUILT UK's views on the skills and function of inspectors from the HSE?

Built UK は、HSE の監督官制度の技術と機能をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・ HSWA に基づき策定された優れた法規則や EU (EC) 指令によって、UK には、建設産業を道案内する確固たる法規則の体系が集積され、適切なリスク管理の確保が図られている。他方、UK 全土における効果的かつ均衡のとれた（proportionate）法執行は、安全衛生にかかる義務の負担者が法規違反に責任を負うことが理解される文化を作り上げて来た。

・ HSE の検査官は、アドバイザーと法執行人の両面を持つ、安全衛生に不可欠な手段（measure）である。彼らは尊敬されており、よきガイダンスやアドバイスをくれる存在として、建設現場でも歓迎されている。

4) How does the Built UK view ACOP information approved by the HSE, such as laws, regulations or guidance?

What are the Built Uk's views on the system of ACOP?

Built UK は、HSE の発行する行為準則（ACOP）を法律のようなものと認識しているでしょうか、それともガイダンスと認識しているでしょうか？

また、行為準則のシステムについて、どう評価しているでしょうか？

【回答】

・ ACOP は、産業に対して規則（regulations）の意図や解釈に関する詳細を提供するため、非常に有用な文書と認められている。この点では規則のみでも充分だが、ACOP は、「細部に宿る悪魔（the devil in the detail：計画を進める際、総論では合意できても各論でもめてしまい、前進できなくなることが多いことの例え。ここでは、そうした事態を招かないための細則の意味）」を提供する役割を果たしている。他に責任を負う当事者との関係では、ACOP は、規則の意図を具体化する効果がある。

・ ACOP の負の側面は、規則と密接な関係を持つ「法的位置づけ（legal status）」にあり、それゆえに改訂などが難しく、一度発行されると新規の策定や変更に制約がかかる可能性もある。その好例が CDM15 規則であり、これに関する ACOP は発行されていない。HSE は、その代わりに ACOP の制限を受けずに必要なガイダンスや解釈を提供できる、L シリーズのガイダンス・ノートを発行した。CDM 規則は、仕樣的なルールが当てはまり難いマネジメント・ベースの性格を持つことも理由の 1 つである。この規則は、法律本法が

定める「合理的に実行可能な (reasonably practicable)」な限り、との要件の履行のための条件を具体化していたり、「適当かつ十分な措置が講じられねばならない (suitable and measures must be taken)」との文言を用いたりしている。こうした条件は、処方的な ACOP では扱い難く、それこそが HSE がそれによる対応を回避した理由である。

5) Would you say that any of the below trends exist in the UK at present? (And if so, what do you think is the key cause of these trends?)

- Lack of experience, and/or individuals and organizations becoming inexperienced in the area of health and safety
- A deterioration in people's sense of health and safety risks
- The over reliance on guidance and format/ too much bureaucracy
- A decrease in desire for experience/training or insight

イギリスでは、以下のような現象が生じていないでしょうか？

－安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化

－安全衛生に関する感性の退化

－マニュアル主義・形式主義

－経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

もし生じているとすれば、どのような背景が考えられるでしょうか。

【回答】

－安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化

・様々な職場を経験し、若年労働者をリードする魅力を持つ熟練労働者の減少傾向に関連する現象は生じているものの、それが「組織の未熟さ」を招いているとは思わない。建設事業のチームの構成員全ての適格性を確保する UK の手続（プロセス）により、適任な人材により構成された適正なチームが、常に建設作業現場にいる状態が担保されている。熟練労働者の減少の理由はさまざまだが、①不況を克服したばかりで、その間に熟練労働者が離職したこと—今こそ彼らを引き戻すチャンスといえる—、②建設産業自体が、不安全、非社会的、男性支配的で、ダーティーなイメージを持っており、若い人々の入職を躊躇させていることも一因であろう。

－安全衛生に関する感性の退化

・ Built UK としては、上で述べた熟練労働者の減少に伴う問題はあるものの、人々の安全衛生に関する感性の低下があるとは認識していない。

－マニュアル主義・形式主義

・ガイダンス、規則や手続（プロセス）は、まさに UK が享受している安全な労働環境を作り出して来た。長きにわたり、UK における安全衛生の実効性は、優れた人材、設備、技術、器具とそれに続く（法令順守のために開発された）優れた手続を背景に改善されてきた。その次の段階は、安全仕様の器具の使用や、強制ではなく自発性に基づくルールの遵守を個々人に求める「安全行動（Behavioural Safety）」である。

－経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

・UK の建設産業では、熟練し、適正な能力を持つ人々に高額の処遇をもって対してきており、そうした人々の獲得や養成、勧誘などに水準の低下はみられない。

○別添資料 1 0 （HSE との通信の記録）

回答者 **Phil Smith**

Senior SHE-Safety Health and Environment- Advisor

（上級安全衛生・環境アドバイザー）

CMIOSH：Chartered Membership of the Institute of Occupational Safety and Health

（労働安全衛生協会認定会員）

*CMIOSH は、NVQ の最上級ランクに位置する高度の専門家である。

質問者 Takenori Mishiba（三柴 丈典）

仲介者 **Rachel Grant,**

Head of Proportionate Risk

（リスク対応部門・部門長）

Strategic Interventions Division

（戦略的介入部）

Cross-Cutting Interventions Directorate (CCID)

（横断的介入管理者）

*回答者、仲介者共に HSE に所属しており、三柴が Rachel Grant 氏と知己の関係にあったため、同氏を通じて適任者である Phil Smith 氏に回答を頂いた。

日時 2015 年 9 月

1) Would you know the example of the case that an employer did not obey ACOP but was not recognised as breach of HSWA because the object of the ACOP or the Act was successfully accomplished ?

雇用者が行為準則に従わなかったが、その行為準則や法の目的は達せられたため、HSWA 違反とみなされなかった具体例をご存知ないでしょうか？

【回答】

・ACOP（行為準則）のようなガイダンスは仕様基準ではなく、義務の負担者は、法遵守を果たすうえで同等の効力を持つ他の措置をとることもできる。まさにそれゆえ、HSE はお尋ねのような記録を公式に収集していない。

2) About how many cases are criminally punished for breach of duty to risk assessment in The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 per year?

1999年の労働安全衛生管理規則が定めるリスク・アセスメント義務違反を根拠として刑事罰を受けた件数は、年間何件程度でしょうか？

【回答】

・2014年8月31日に終了した12か月間では、99年安全衛生管理規則第3条に基づく有罪件数は28件だった。

・この件やその他の訴追関係情報については、以下を参照されたい。

http://www.hse.gov.uk/ProsecutionsHistory/breach/breach_list.asp?ST=B&EO=%3D&SN=P&SF=REG&SV=1074&x=22&y=9

3) A director of TESCO who was interviewee of us said that the company paid certain money to HSE or its inspector so that he -the inspector- exclusively committed the company and gave advice to other inspectors and those of local governments who had jurisdiction over the company.

Is this actually possible in UK, and if so, what is the legal basis ?

我々のインタビューを受けたTESCO社の役員が、同社が一定の金員を検査官に支払うことにより、その検査官が包括的に同社に関与し、同社を管轄する他の他の地方自治体の検査官にアドバイスを提供している旨述べていたが、UKでは、実際にそのようなことが可能か。可能だとすれば、どのような法的根拠に基づくか。

【回答】

・TESCOの役員は、おそらく「主な管轄機関特定スキーム (Primary Authority Scheme)」に言及したように思われる。このスキームのもとで、ある企業はいずれか1つの地方自治体に連絡して一定範囲の規制問題についてアドバイスを求めることができ、仮にその企業が別の地域で事業を営む場合、そこにも一貫した対応を求めることができる、というものである。その企業は、そのための条件設定を行う地方自治体のサービスにつき、費用を負担できる。

・他方、HSEを含む国の監督機関は、今のところ、こうしたスキームの下で提供するアドバイスについて報酬を受け取ってはいない。

・「主な管轄機関特定スキーム (Primary Authority Scheme)」に関する詳細は、以下を

参照されたい。

<https://www.gov.uk/government/publications/primary-authority-overview>