

○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という点である。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のでしょうか？）

【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の下で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のでしょうか？）

【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来ている。

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 名のフロンタライン検査官（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。前者は規制的作用を担い、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、先ずは 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。もっとも、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って、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。

もっとも、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、2000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—まずは労働者—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 |

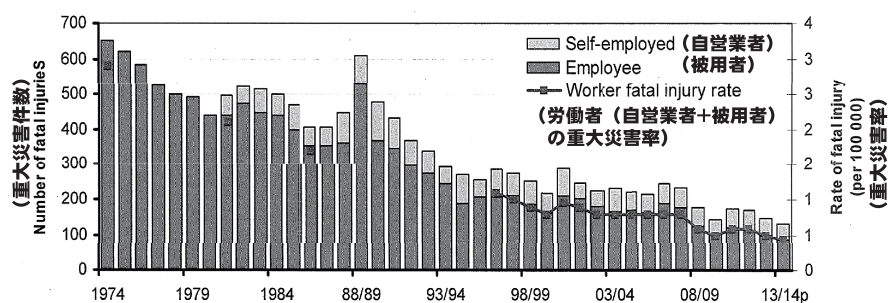
Where are we now? 我々の置かれた現状



- 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

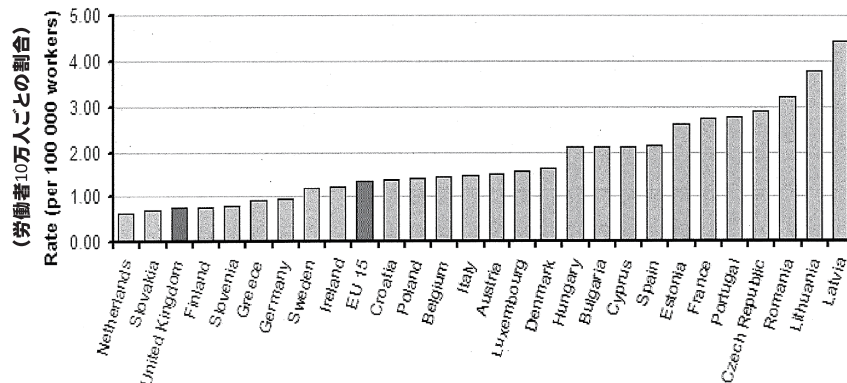
HSWA施行後の重大災害



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
<u>HSEガイダンスの大清掃</u> (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 • <u>介入費用徴収制度の導入（HSE）</u> |
|---|--|

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
- Nearly 5 million SMEs in UK employing 14 million people
 - 1.2 million 10-49 group

- ・ 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
- ・ 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:

我々は、以下の取り組みを行って来た。

- Tailored our guidance to SMEs
- Created a better web journey on HSE website
- Developed ways to promote the guidance

— 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

安全衛生
法に関する
ポスター
の掲示

<http://www.hse.gov.uk/toolbox/index.htm#free-updates>

○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。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を実施されていれば、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充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、特に危険な状態に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り患を避けるため、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（*Godfrey 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、どのような点で不十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は依拠しても、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みつかることもあり、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にはない者も含め、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。先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。

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ない。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。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 I、II 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 II 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、特定期間に限定することもしないことも可能である。仮に、合意の中で打ち切りに関す

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十分である、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時間から成る（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はあるが、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はあるが、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

Kingdom ; Case C-484/04)。

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 条の要件を満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に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、年休付与は各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に終了し、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かったとした。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（毎日の休息時間）、第11条（週ごとの休息時間）、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 5A、6A、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、雇用者は治安判事裁判所（**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、治安判事裁判所によって 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 mended)))。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、ポリテクニック（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、ポリテクニッ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、以前ポリテクニッ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 1 2 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 2 8 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性が生じたり、充分にその職責を果たすためには職場外に赴く必要性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) か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ず。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ろうか。

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 (かしようとして提案した) 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労働者の代表か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)。

もともと、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（もしくはしようとして提案した）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 Drover'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感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感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のであり、現にいくつか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箇所に挿入した。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ない。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ない。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のランクにあつて、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、一定の種類の仕事（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。１９９９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）。

もともと、「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は、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選は、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、紹介状などに基づき、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。①積極的なリーダーシップの必要性、②労働者の関与、③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ない、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。

○別添資料 4（HSWA 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

安全衛生関連法規則違反の効果は、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者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 38 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 39 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. Chagot 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	陪審に抛らない有罪判決 (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 れる要件違反）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	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33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£5,000)以下の罰金	
法第33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	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)(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	51週(イングランド及びウェールズ)か12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£5,000)以下の罰金又はその双方	
法第33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33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	12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、まず、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、投資家が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、個人の基本的な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ろう。

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、ひいてはミスリスク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い得るため、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（むしろ、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ン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、コモン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ば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ある。

<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ドラ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欠欠勤の原因の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)に付随するガイドランス・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ず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、現に安全委員会で取り扱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、最近では、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 などに訴えかけて来た。

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？

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】

＊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
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（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、£ 2000 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どころでは、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、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/>）。

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て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？

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】

ー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。

②RIDDOR (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、飲酒を抑える場合のように、人々が自然に「ルールを守りたい」と思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のでしょうか？

【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挙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は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、仕様の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？

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】

ー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ー今こそ彼らを引き戻すチャンスといえるー、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。

ー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。

ーマニュアル主義・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 10 (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關与し、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>

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

EU の労働安全衛生体制とリスクアセスメント

研究協力者 鈴木 俊晴 茨城大学人文学部・准教授

研究要旨

本稿では、EU が推奨するリスクアセスメントについて紹介、分析を行った。具体的には、①1989 年に EU（当時 EEC）が打ち出した労働安全衛生体制の枠組みに関する理事会指令の概要、およびそのうちのリスクアセスメントについての規定内容、また②これを受けて欧州理事会により作成されたリスクアセスメントについて定められたガイドラインを紹介、分析することで、EU が推奨するリスクアセスメントの内容とは何か、またいかなる点が重視されているのか等を明らかにした。その結果、以下のような知見が得られた。

事業者に課されたリスクアセスメントの内容は 1989 年理事会指令 6 条および 9 条に規定されているが、具体的内容については、ガイドラインに規定がある。ガイドラインには、リスクアセスメントの目的、重要な要素、方法等が詳細に書かれている。

ガイドラインによると、リスクアセスメントは、第一義的には、リスクの除去のために行われるべきとされる。もっとも、リスクの除去が不可能な場合であっても、できるだけリスクを減らし、かつ新たな知識および技術がもたらされた場合には、さらなるリスクの減少のための措置を講ずべきことが強調されている点は重要である。加えて、リスクアセスメント及びリスクの除去が、新たなリスクを生み出すものであってはならないことも注意喚起されている。また、リスクアセスメントを行う際に考慮すべき重要な要素について、①リスクアセスメントは、合理的に予見可能なあらゆるリスクを網羅すべきであること、②作業場の性質に応じてリスクアセスメントのあり方も変わること、③他企業の従業員や顧客など、外部者が作業場に存在する可能性も考慮してリスクアセスメントを行うべきこと、等の要素につき、特に注意をするよう促している。

リスクアセスメントの方法については、まず、あらゆるハザード及びリスクが考慮されるようにすべきであること、そして、リスクが特定されたら、まずはそれが除去するものかどうかから考察すべきであること、という大原則を述べる。そのうえで、リスクアセスメントに対するアプローチの方法として、作業場の環境の観測、仕事内容の特定、それぞれの仕事についてのリスクの評価、現在変化しつつある仕事内容の観測、労働パターンの分析、作業場に影響を与えうる外的要因の考慮、仕事上のストレスにつながるかもしれない精神的・社会的・身体的要因の調査、労働条件を維持するための組織の調

査、があるとしている。また、リスクアセスメントは、リスクを漠然と全体的に考察するよりも、既知の、またコントロールの方法がすでに判明しているリスクと、より緻密な考察を必要とするリスクに分け、より緻密な考察を必要とするリスクについては、さらに、より洗練されたリスクアセスメントの方法を考察すべきであるとしている。

また、枠組み指令 11 条およびガイドラインでは、リスクアセスメントを実施するに際して、リスクの特定をより正確なものとするため、当該作業場および作業内容を熟知する、実際に働く労働者の意見等を十分に考慮に入れるべきとしている。

以上のようなリスクアセスメントを誰がおこなうかについては、枠組み指令 7 条やガイドラインに規定がある。そこでは、使用者に対し、リスクアセスメントを行う組織を十分に整備することを注意喚起したうえで、リスクアセスメントを実施する主体としては、①使用者自身、②使用者から指名された従業員、③外部の専門的機関を選択肢として規定する。もっとも、どのような主体がおこなうにせよ、リスクアセスメントを行う能力があることが重要である。そこで、リスクアセスメントを実施する人物および使用者は、付加的な措置が必要か否かを把握しておくため、リスクアセスメント実施者のアセスメント能力の限界を認識しておくことが非常に重要であるとする。そして、場合によっては、異なった能力を有する者に協力させてアセスメントをおこなわせるべきとしている。

また、枠組み指令 10 条およびガイドラインでは、事業者は、リスクアセスメント実施者に対し、当該事業場に存在するリスクおよび、労働環境につき求められている法的水準や望ましい水準について、十分に情報提供しなければならないと述べている。加えて、同じ作業場におけるアセスメントの実施者は、相互に情報を共有する必要があるし、使用者もその促進に努めなければならないとしている。

リスクアセスメントは、継続する事業活動において、絶えず安全な労働環境を提供するものでなければならない。そこで、ガイドラインでは、リスクアセスメントの再検討及び改訂のため、リスクアセスメントの結果とられた措置の効果について、常にモニタリングしておくべきとしたうえで、時系列的な企業の環境変化およびアセスメントの結果もたらされた環境変化等に応じて、リスクアセスメントの内容も絶えず更新し続けるべきであるとされている。

以上が、EU が加盟各国に課すリスクアセスメントの内容である。ここで重要なことは、EU 枠組み指令およびガイドラインの全体を通じて、①技術の進歩および労働環境の変化に対応するため、リスクアセスメントの内容は不断に再検討され、改訂されるべきこと、および②リスクアセスメントの作成および改訂にあたっては、作業場の現実の労働環境や労務遂行方法に熟知する労働者およびその代表者に対する諮問および彼らの参加が不可欠であることが、常に強調されていることである。作業場に存在する現実のリスクを正確に分析し、これに的確に対処するためにも、以上の 2 点は不可欠であると言えよう。わが国においても、リスクアセスメントそのものの内容の適切性を担保するためにも、

この点に関する法的枠組みおよび実務上の仕組みをどのように構築するかが、リスクアセスメントの実効性を確保するもっとも重要なカギになるのかもしれない。

A. 研究目的および研究方法

わが国においてリスクアセスメントの方法を考察する場合、他国の制度を参照することは、わが国の制度がより実効的なものとなるための重要な資料を提供してくれるという点で、極めて有益である。そのため、このような作業は、わが国のリスクアセスメント手法がより成熟するためにも、必須の作業と言っているだろう。とりわけ、EU の取組を分析することは、EU に加盟する各国が全体として、いかなる点に重点を置いてリスクアセスメントを行うべきかについての総意を知ることができ、リスクアセスメントのエッセンスを知る作業と同義とも言っているほどの重要性をもつ。そこで本稿では、EU が推奨するリスクアセスメントが、どのような法的枠組みのもとで、どのような内容を有するものであるかについて、詳細に紹介、分析を行うこととした。

以上の研究目的のもと、本稿では、①1989年に EU（当時は EEC）における労働安全衛生体制の枠組みを打ち出した理事会指令の概要およびそのうちのリスクアセスメントについての規定内容、また②これを受けて欧州理事会により作成されたリスクアセスメントについて定められたガイドラインを紹介、分析することで、EU が推奨するリスクアセスメントの内容とは何か、またそこで重視されている点はどこにあるのかを明らかにしたい。

なお、本稿では、リスクアセスメントが各国においてどのようなかたちで波及したかについては十分に触れることができなかった。この点は、次年度の課題としたい。

B. 研究結果

1. EU の安全衛生体制

EU における労働者の健康及び安全確保対策の体系としては、まず、1989 年 6 月 12 日に策定された「労働安全衛生の改善を促進するための施策の導入に関する理事会指令」（COUNCIL DIRECTIVE of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work（Directive 89/391/EEC））が、事業主の責任において労働者の健康及び安全を確保する旨の一般原則の下、事業主が負うべき義務等を定めることにより、各加盟国の法令により担保されるべき最低基準を規定している。その上で、2002 年から、5 年程度ごとを計画期間とする中期戦略（Community Strategy on health and safety at work）を策定し、EU 全体としての達成目標や重点取組課題等を定め、加盟国の取組を支援・促進する仕組みとなっている。

2. 1989 年 6 月 12 日理事会指令

（1）制定経緯

EU（EC）は、その設立当初より、安全衛生に対して極めて高い関心を持っていた。
「欧州連合の機能に関する条約（Treaty on the Functioning of the European Union: TFEU）」151 条（旧欧州共同体条約（以下、旧 TEC）136 条）では、労働条件および労働者の生活水準の向上を要求しているし、TFEU156 条（旧 TEC140 条）では、労働衛生の分野において、欧州委員会は、

加盟国が協力することを促進すべきことが規定されている。

EU（EC）が安全衛生を積極的に推進するのには、2つの観点からの理由があるとされている¹。一つはもちろん、労働者の安全及び健康を確保することで、人間らしい生活を営めるようにするという観点からである。しかし、ここで重要なのは、もう一つの、経済的観点からの理由である。労働に関連する傷病によって、GDPの1.5～4%ほどの損失が出ているとされている。特に、漁業、農業、建設業、医療福祉業では30%、鉱業、製造業、飲食業、運送業では15%、労働災害の発生率が平均よりも高いとされている。以上から、委員会では、域内の労働安全衛生水準を高めることが、長い目で見れば、企業のコストを削減し、経済競争力の強化につながるのではないかと考えている。また、域内の競争条件を平等にするという観点からも、安全衛生水準の向上が主張されている。EU（EC）が域内で一定の安全衛生水準を策定すれば、加盟国間では、安全衛生にかかる企業のコストは一定のものとなる。これにより、たとえば安全衛生水準の低い企業が低コストで商品を生産するなどして価格競争力を高めることができなくなるのである。このような主張は、すでに安全衛生水準が高く、かなり高いコストをかけているイギリスなどから共感を得ている。

このような目的のもとで展開したEUにおける労働安全衛生政策を紐解いてみよう。従前からこの地域では、欧州石炭鉄鋼共同

体（ECSC）条約のもとで、種々の安全衛生調査計画が実施され、鉱山での火災や爆発の件数を減少させる努力が行われていた²。しかし、1974年、欧州理事会が労働条件の向上を目指し「社会行動計画（Social Action Programme）」を策定したことがきっかけとなって、この地域の労働安全衛生政策が大きく展開することとなった。この行動計画のなかでは、「とりわけ...労働における安全衛生条件を向上させることを通じて...労働者の生活および労働条件の『人間化（humanization）』を目指した」プログラムを設立することが謳われた。そのため、これに基づき、欧州委員会の労働安全衛生活動の準備および実施をサポートするため「労働における安全、衛生、健康保護に関する諮問委員会（Advisory Committee for Safety, Hygiene and Health Protection at Work）」が設立されることとなった（2003年からは、政労使の三者構成からなる「労働安全衛生に関する諮問委員会（Advisory Committee on Safety and Health at Work: ACSH）」となっている）。このような活動のもと、労働安全衛生に関する指令の第一弾として、危険物質である塩化ビニルモノマー（VCMs）の工場における二つの指令が策定された。言語の問題を解消し、労働災害を減少させるため、安全サインについての指令（Directive 77/576）が策定され、緊急時に労働者の注

¹ Catherine Barnard, EU EMPLOYMENT LAW, 4th ed., oxford university press, 2012, p.501.

² 以下の制定経緯に関する記述は、Catherine Barnard, op. cit., p. 502-および Jane E. Kineke, The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work, Boston College International and Comparative Law Review, Vol.4, Issue 1, pp. 214-216 を参照。

意をひくような色分けされたサインなども考案された³。また、「塩化ビニルモノマーにさらされる労働者の健康を保護するための指令（Council Directive 78/610/EEC on the approximation of laws, regulations and administrative provisions of the Member States on the protection of the health of workers exposed to VCM）」が策定された。この指令は、その後に策定される同様の指令のモデルを提供するものとして、重要な意義を有している。例えば、①（労働者が労働しているところでは空気中の VCM の濃度が高くないようにしたり、濃度についての監視をしたり、必要な場合には、労働者個人を保護するような措置についての規定を作るなど）技術的な予防措置を講ずること、②労働者に、存在するリスクおよび予防策についての十分な情報を提供したり、それぞれの労働者の労働のタイプや労働時間の長さ、接してきた物質などについて詳細に記録をつけておくこと、③労働者に、採用時または作業開始時、およびその後に十分な能力を有する医師の健診を受けさせること、を使用者に義務付けている。

1978 年には、理事会は、はじめて労働安全衛生に関する 5 か年の社会行動計画を採択した。この行動計画では、特に、労働災害の原因、危険な物質からの保護、機械による危険からの保護、労働者の作業の向上などに力点が置かれている。これに引き続く 1982 年の 5 か年計画では、これに加え、訓練、情報、統計および調査についての措置が加えられた。

³ この指令は、現在は Directive 92/58 に受け継がれている。

1978 年の社会行動計画のもと、1980 年には、化学的、物理的、生物学的物質を含む危険な物質の扱い方についての、はじめての総論的な枠組み指令（framework directive）が策定された（Directive 80/1107）。この指令は、労働者の安全と健康を守ることを意図し、危険な化学的、物理的および生物学的物質に接触することから生じるリスクを予防することを含んでいる。この指令は、労働者が危険物質に接することを、「現実的に実施可能な範囲で（reasonably practicable）」できるだけ回避することを求めていることが特徴的である。つまり、特に中小企業に対しては、当該指令を適用するか否かについて裁量の幅を持たせているのである。

その後、この 80 年指令に引き続く形で、鉛（Directive 82/605）、アスベスト（Directive 83/477）および騒音（Directive 86/188）などについて安全衛生基準を定める指令が相次いで策定された。これらの指令は、危険物質に接することのできる量を数値的に制限し、リスクアセスメント、リスク低減、労働者の健診および労働者への情報提供を使用者に要求しており、80 年指令の手法を踏襲している。89 年の枠組み指令は、この 80 年指令およびそれに続く指令をさらに一般化して強化した指令と位置付けられる。

1986 年には、92 年までに商品、人、サービスおよび資本の自由移動を可能にすべきことを定めた単一欧州議定書（Single European Act (SEA)）⁴が策定されたが、

⁴ ローマ条約を初めて大規模に修正し、単一欧州市場と欧州政治協力を正式に設立した議定書のこと。1986 年 2 月に調印がなさ

この議定書は、安全衛生の分野における理事会の立法権限を拡大した。すなわち、同議定書により、欧州経済共同体条約（EEC Treaty）に 118a 条（現 TFEU153 条）が付け加えられたが、そこでは、欧州議会（European Parliament）との協力により、および経済社会委員会（Economic and Social Committee）の諮問の諮問を経て、指令という形で安全衛生に関する最低基準を設定すべきことが規定された。また、安全衛生に関する指令については、（他の労働立法では全会一致が求められているのに対し）理事会は特定多数決方式（qualified majority）によって意思決定をすることが許された。全会一致である必要がなくなったことで、異を唱える国があっても、それを乗り越えて安全衛生に関する措置を行うことができるようになったのである。「安全衛生に関する枠組み指令（Directive 89/391）」は 118a 条のもとで策定されたはじめてのものである。ただし、自由主義者との妥協の産物として、これらの指令は中小企業の設立および発展を妨げるものであつてはならないとされており（118a (2)）、中小企業は適用を除外されることが認められている⁵。

(2) 1989 年指令の概要および各国への波及

前述のとおり、EU は、1989 年、「労働安全衛生の改善を促進するための施策の導入に関する理事会指令」を採択した。この

指令は、安全衛生に関する基本的な指令であつて、その後採択された個別指令の基礎となるものである。そのため、前述のとおり、別名「枠組み指令（Framework Directive）」とも呼ばれている。

この指令の概要は次のとおりである⁶。

1. 労働安全衛生についての基本的な指令であり、加盟各国はこの指令に従って国内法の整備を行う義務をもつ。一方これは最低基準であり、各国がこの指令以上の水準を規定することを妨げるものではない（1 条 3 項）
2. 指令の適用範囲は極めて広く、公的部門、私的部門を問わず（工業、農業、商業、教育産業など）すべての活動に適用される（2 条 1 項）。ただし、軍隊や警察など、特定の公的部門には適用されない（2 条 2 項）。
3. 労働者の安全衛生確保を事業主に義務づけている（5 条 1 項）。ただし、不可抗力の場合に、各国が事業主の一部あるいは全部免責の規定を設けることは妨げられない（5 条 4 項）。
4. 事業主にリスクアセスメントの実施を義務づけている（6 条、9 条）。これについての詳細は後述。
5. 事業主に対し、安全衛生問題について労働者への情報提供、及び労働者を協議へ参加させることを義務づけている（10 条、11 条）。

れ、1987 年に発効。

⁵ 中小企業（small and midium-sized undertakings）の具体的規模については、言及されていない。

⁶ 全文の邦語訳については、国際安全衛生センターのウェブサイトを参照。
https://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/eu/law/directive/89_391_EEC/index.html

6. 事業主に対し、採用または配置転換の際、あるいは新機械・技術の導入の際などに、就業時間中に、労働者へ安全衛生教育を行うことを義務づけている。（12条）
7. 労働者に対しても、事業主からの教育および指示に従って正しく業務を行うこと、危険の報告を行うこと、事業主と協力することを義務づけている（13条）。

この枠組み指令は、発効後 1992 年 12 月 31 日までに EU 加盟各国がその内容を自国の法令に取り入れなければならないとされている（18条）。この規定に基づき、たとえばフランスでは、1991 年に、既存の労働法典を改正する形で、同様の規定が導入されている（Loi no 91-1414 du 31 décembre 1991）。しかし、実際には、当該期限までにすべての国が導入できたわけではない。ドイツで導入されたのは 1996 年であるし⁷、イギリスで完全な形で導入されたのは 1999 年である（The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999）。また、具体的に各国がどのような法制度を整備するかは裁量に任されている。ただし、たとえば、明らかな法整備の不備があり、それによって労働者の権利主張の道が絶たれているならば、労働者はこの枠組み指令を直接的な根拠として権利主張できるとの見解もある⁸。

⁷

http://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Germany#cite_note-2 参照。

⁸ Jane E. Kineke, *op. cit.*, p. 219.

（3）その後の関連指令

さて、89 年指令によって「枠組み」が提供されたあと、これを一般的な原則としたうえで、より個別的な分野について労働安全衛生を定めた指令が数多く制定されている⁹。たとえば、職場の安全衛生の最低水準についての指令（Directive 89/654）、機械の使用法についての指令（Directive 89/655）、保護具の使用法についての指令（Directive 89/656）、腰痛防止についての指令（Directive 90/269）、ディスプレイスクリーンについての指令（Directive 90/270）などである。これらは、89 年指令をいわば父親として策定された指令ということで、89 年指令の「娘指令（daughter directives）」と呼ばれている。これらの指令の内容は極めて多岐にわたるが、大まかにいうと、3 種類に分類することができる¹⁰。第一に、職場環境改善のための指令、第二に、器具の扱い方についての指令、第三に、危険物質等の扱い方についての指令、の 3 種類である。

i) 職場の安全衛生の最低水準についての指令

職場改善のための指令のグループで重要なものとしては、前述の「職場の安全衛生に関する最低水準についての指令（Directive 89/654 on Minimum Safety and Health Requirements for the Workplace）」が挙げられる。この指令は、職場における適切はレイアウトを通じて、労働者の安全と健康を保護することを目的

⁹ Jane E. Kineke, *op. cit.*, pp. 220-221.

¹⁰ 以下の記述は、基本的には Catherine Barnard, *op. cit.*, pp. 523-531 による。

としている。この指令における「職場（workplace）」とは、同指令 2 条によると、店舗や施設内の仕事が行われる場所あるいは、敷地内で労働者が仕事に立ち入る場所とされる。また、6 条では、使用者が労働者の安全と健康を守るために遵守すべき一般的な事柄について記されており、①非常口への通路および非常口それ自体は、常に障害物のない整頓された状態であること、②職場あるいは装備・装置の技術的なメンテナンスがなされ、あらゆる欠陥ができるだけ早く修正されていること、③職場あるいは装備・装置が定期的に清掃され、適切な衛生レベルが保たれていること、④危険を予防したり除去するための安全装備・装置が常備され定期的に点検されていること、を要求している。このほか、7 条および 8 条では、労働者は、職場の安全衛生に関してなされるあらゆる措置について、情報提供をうけたり意見を求められたりしなければならないことも述べられている。このように、同指令では職場の安全衛生水準についての一般的ルールが規定されているが、より具体的な内容は、さらにほかの指令に委ねられる形となっている。たとえば、一時的あるいは可動的な建築現場についての指令（Directive 92/57）では、自営業者、あるいはさまざまな使用者の下で働く労働者が同じ場所で働いていることを前提に、労働する人々が様々なリスクに直面することを避けるために、ある特定の義務に拘束されるべきことが述べられている。同指令は、顧客、企画立案者、使用者、コーディネーター、自営業者など、関係当事者に連帯して責任を負わせる方式を採用したり、とりわけ、それぞれの当事者の連携

を強め計画のあらゆる段階における安全衛生水準を高めたりすることで、労災防止の総合的アプローチを行うことを目指している。

鉱物採取業においては、2 つの指令（Directive 92/91）（Directive 92/104）が規制を行っている。この両指令では、共通して、使用者に以下のことを要求している。すなわち、使用者に対し、①労働者が割り当てられた仕事を自身および同僚の安全と健康を危険にさらすことなく行うことができるように、作業場が、適切に設計され、構築され、十分な設備を有し、維持されていること、②労働者の作業が、責任者の監督のもとで行われていること、③特別に危険な作業については、十分な技能あるいは知識を有するスタッフに委ねられ、また適切な指導の下に行われていること、④安全指導が、関係するすべての労働者にとって有益なものであること、⑤適切な応急処置を受けられる治療器具が備えられていること、⑥定期的に適切な安全訓練が行われていること、を要求している。

このほか、大型漁船の安全衛生基準についての指令（Directive 93/103）、爆発のおそれがある作業環境についての指令（Directive 99/92）などがある。

ii) 器具の扱い方についての指令

器具（equipment）の扱い方について基本的枠組みを提供している 1989 年の指令（Directive 89/655）¹¹では、労働者が使用できる器具については、行われる作業に適したものであって、労働者の安全や健康を

¹¹ 現在は改正され、Directive 2009/104 となっている。

脅かさないものであることを使用者に義務付けている。ここでいう「器具」とは、労働で使用される機械、装置、道具を含むものとして定義されている。そして、この1989年指令に基づき、より具体的な指令として、3つの指令が策定されている。

第一は、作業場における個人を保護する器具（personal protective equipment : PPE）についての指令（Directive 89/656）である。PPEは、リスクが避けられないとき、あるいは、集団的保護ではリスク回避が技術的に難しい場合にのみ使われる。PPEとは、労働者の安全と健康を脅かす可能性のある危険から労働者を保護するために、彼らに装着されたり保持されたりすることが予定されているあらゆる器具のことである。PPEについては、EUの関連規定に準拠したものであること、および、①それ自体がリスクを増大させず、被るリスクに対処するために適切なものであること、②作業場の現状に合致したものであること、③人間工学的な要求および労働者の健康状態を考慮したものであること、④必要な調整をすれば適切なかたちで装備できるものであること、が義務付けられている。また、あらゆるPPEは無料で労働者に提供されなければならない。使用者は、PPEの使用目的を労働者に伝えたり、労働者に適切な訓練等を受けさせなければならない。

第二は、重量物の扱い方についての指令（Directive 90/269）である。ここでは、使用者が考慮すべき措置が順序立てて述べられている。まず、指令は、使用者に対し、労働者が重量物を扱う必要がないように機械を配置したりするなどの適切な組織的措置をとることを求めている。次に、労働者

が重量物を扱わなくてもいいように職務内容を再構成することも使用者に要求している。そして、もしそれが不可能であるならば、使用者はそのリスクをできるだけ減らすように努力すべきとする。

第三は、ディスプレイスクリーンを用いて働く場合の最低基準についての指令（Directive 90/207）である。同指令によると、ここでいうディスプレイスクリーンとは、どのようなプロセスで表示するかにかかわらず、英数字（alphanumeric）あるいは図表（graphic）のディスプレイスクリーンを指す。また、裁判例（Case C-11/99 Dietrich v. Westdeutscher Rundfunk [2000] ECR I-5589）によると、図表のディスプレイスクリーンとは、アナログあるいはデジタルのフィルムによる録画を表示するものも含むとされている。この指令は、普段の労働の「重要な（significant）」部分として「日常的に（habitual）」ディスプレイスクリーンを用いるあらゆる労働者に適用されるとされている。ただ、「重要」「日常的」が具体的にはどのようなことを指すのかは記されていないことから、詳細は各国が決めることになることとされる。労働者にディスプレイスクリーンを用いて労働をさせる際に、使用者に課されている義務は5つある。第一は、特に視力、身体的問題、精神的ストレスについて労働者の安全衛生条件を評価するために、作業場を分析し、リスクが見つかった場合にはそれを除去するための措置をとる義務である。第二は、作業場を「補遺（Annex）」に記されている最低要求水準を満たすようにする義務である。第三は、労働者が作業を初めて行うときには、作業場の使用方法について

訓練を受けさせ、また作業場に重要な変更が加えられた時には、さらなる訓練を受けさせる義務である。第四は、労働者がより高いレベルで安全と健康を確保できるよう、労働者に対し技術的あるいは科学的に最新の情報を提供する義務である。第五は、たとえばディスプレイスクリーンによる日々の作業について、定期的に休息がとられ、あるいは活動が変更されるようにするなどの、労働者の活動を計画する義務である。

iii) 危険物質等の扱い方についての指令

前述のとおり、このグループについては、80年指令のもとでも、アスベストに関する指令などいくつかの具体的な指令が出されていた。89年指令のもとでは、これを発展させるかたちで、生物的・物理的・化学的媒介、および発がん物質について、物質の分類ごとに、問題点を提示するというアプローチが採用されている。発がん物質に関する指令（Directive 90/394）は、数次の改正を経て、最も新しいものは2004年に出されている（Directive 2004/37）。この指令は、労働中に発がん物質および突然変異物質に接することによって生じうるリスクから、労働者を保護することを目的としている。この指令は、労働者が発がん物質に接する可能性がある場合には、使用者は、労働者の安全と健康に対するリスクを査定するため、物質の性質、程度、接する時間を調べなければならないとしている。労働者の安全と健康を脅かすことのより少ない、発がん性のない物質に置き換えることが原則であることも述べられている。しかし、もし置き換えることが不可能であるならば、労働者が接することのない方法を考案すべ

きであるし、それも不可能であるならば、技術的に可能な限り、できるだけ接触しないようにしなければならない。また、発がん物質に接している労働者のリストは、当該労働者自身および医療スタッフがいつでも見られるようにしておかなければならない。その他、使用者には多くの義務が規定されている。この2004年指令の射程は広く、タバコとがんの発生には密接な関連性があることから、使用者は労働者に、タバコによる害についても情報提供しなければならないとしている。このような様々な義務が規定されていることについて、欧州委員会は、特に、化学、繊維、薬剤、ガラス産業等では、使用者の金銭的な負担が重くなることは認識している。しかし、傷病休職やリハビリ期間中の労働者、あるいは傷病によって退職してしまう労働者が減ることによって、長期的に見れば使用者にとってメリットがあるとしている。

発がん物質に関する指令で用いられたこのような規制手法は、生物的媒介に関する指令（Directive 2000/54）においても、基本的には踏襲されている。この指令は、研究、医療、ワクチン製造開発、醸造、下水道などの業種に適用される。この指令は、微小生物や体内寄生生物などの生物的媒介を、引き起こす危険によって4つに分類し、それぞれについて適切な措置を規定している。また、使用者に、生物的媒介に接するリスクを査定し、可能であれば乗り除き、あるいはそれが難しければ、そのリスクを減少させることを要求している。そのほか、労働者に対する訓練、情報提供、相談、健康診断などの多くの義務が規定されている。

物理的媒介に関する指令においても、同

様の手法がとられている。物理的媒介としては、騒音（Directive 2003/10）、振動（Directive 2002/44）、電磁気（Directive 2004/40）、光放射（Directive 2006/25）などが対象とされている。これらの指令では、行動規制や、これらの媒介に接する限界値などが規定されている。加えて、使用者に対し、リスクアセスメントをし、リスクを除去あるいは低減させ、労働者に保護具を装備させ、リスクに接するレベルに応じて健康診断を実施し、情報提供、訓練をすることなどが規定されている。騒音についての指令に関し、裁判例（Joined Cases C-256/10 and C-261/10 Barcenilla Fernnandez v. Gerardo Garcia SL [2011] ECR I-000）では、使用者の義務には優先順位があることが述べられている。すなわち、使用者はまず、労働者が耳にする騒音が 85 dBを超える場合には、労働者個人が装着する保護具の効果を考慮に入れずに、騒音自体を減らすためのプログラムを構築しなければならない。そして、それが奏功しなかった場合、労働者個人に対する保護具を準備する義務がある。さらに、それでも十分な効果が得られなかった場合には、同指令の 7 条で特別に定める義務を履行する義務があるとしている。騒音自体を減らすプログラムをなんらおこなわずに、労働者個人に対する保護具を準備することだけでは、使用者は義務を果たしたことになるまいとしている。

（4）事業主のリスクアセスメントについて
i）指令では、おもに 6 条に、事業者のリスクアセスメントについての規定がある。6 条の内容は以下のとおりである。

第 6 条 事業者の一般的義務

1. 事業者は、その責任として職務上のリスクの防止、情報提供、教育及び必要な組織及び手段の提供等、労働者の安全及び健康の保護に必要な措置を講じなければならない。

事業者は、状況の変化に対処し現状を改善する必要があることを銘記していなければならない。

2. 事業者は、次の予防のための一般原則に基づいて第 1 項前段の措置を実施しなければならない。

- (a) リスクを回避すること。
- (b) 回避不可能なリスクを評価すること。
- (c) リスクを原因から取り除くこと。
- (d) 作業を労働者個々人に合わせること。特に、単調な作業及び作業速度が一定な作業を削減し、これら作業の健康への影響を少なくするため作業場の設計、作業機器の選定、作業及び製造方法の選定を検討すること。
- (e) 技術の進歩を取り入れること。
- (f) 危険な作業を危険でない又は危険の少ない作業に代替すること。
- (g) 技術、職場の組織、作業条件、社会の動き及び作業環境に影響する要因を首尾一貫して考察した全般的予防方針を策定すること。
- (h) 個別防護対策よりも包括的防護対策を優先させること。
- (i) 労働者に適切な指示を与えること。

3. 本指令の他の規定に抵触することなく、事業者は企業および事業場の両方またはい

いずれか一方の活動の性質を考慮にいれつつ、次の措置を講じなければならない。

(a)労働者の安全及び健康に対するリスクの評価、特に作業機器、使用される化学物質又は製剤及び作業場設備の選定にあたって、リスクを評価すること。この評価に引き続き、また、必要に応じて事業者が取る予防措置並びに作業及び製造方法は、

－安全と健康についての労働者保護の水準を向上させるものでなければならない。

－事業及び事業場の両方またはいずれか一方のすべての階層での活動に組み込まれていなければならない。

(b)ある仕事を労働者に委任する場合、その労働者の健康と安全に関する知識能力を考慮に入れること。

(c)機器選定、作業条件及び作業環境に関して、新技術を計画及び導入するに際し、労働者の安全と健康を確保する為に労働者及びその代表との協議が必要であること。

(d)適切な教育を受けた労働者だけが重大かつ特定の危険が存在する区域に立ち入ることができるよう、適切な手段を講じること。

4. 本指令の他の規定に抵触することなく、数個の事業体が同一事業場で共同作業する場合は、各事業者は労働安全及び健康衛生に関する規定の実施に協力し、作業の性質を考慮の上、リスク防止に関するそれぞれの対策を調整し、お互いあるいは自らの労働者及びその代表者の双方またはいずれか一方にそのリスクを知らせなければならない

い。

5. 労働安全衛生及び健康に関する措置は、いかなる場合も、労働者に金銭上の負担を負わせてはならない。

ii) 9 条でも、リスクアセスメントを事業者の義務として規定している。

第 9 条 事業者の各種義務

1. 事業者は、次の措置を取らなければならない。

(a)特定のリスクにさらされている労働者集団に関するものを含めて、労働安全衛生上のリスクアセスメントを行っていること。

(b)取るべき保護措置及び、必要な場合は、使用すべき保護具を決定すること。

(c)休業 4 日以上を招いた労働災害について一覧表を作成すること。

(d)所管当局に対し、各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従って労働災害に関する報告書を作成すること。

2. 加盟各国は、企業活動の性質及び企業規模から考えて、前項(a)及び(b)に関する文書の作成、並びに(c)及び(d)に関する文書の作成に関し、事業の種類ごとに守るべき義務を定めなければならない。

iii) 7 条では、事業主は、当該事業場の業務上のリスクの防止に関する活動を行わせるため、労働者の中から 1 人以上の者（規模に応じて相応しい人数）を選任しなければならないとする。また、当該業務を行わせるのに相応しい能力を有する者がいない

場合には、適切な能力を有する外部機関に委託しなければならないとしている。

第 7 条 保護及び予防義務

1. 第 5 及び第 6 条の規定の効力に影響を与えることなく、事業者は、事業及び事業場の双方またはいずれか一方のために、リスク防止に関する活動を行う 1 人又はそれ以上の労働者を指名しなければならない。
2. 前項の指名を受けた労働者は、リスク防止に関する活動を行っていることを理由にいかなる不利益も受けてはならない。また、この指名を受けた労働者は、本指令に基づく義務を果たすための十分な時間を与えられなければならない。
3. 事業及び事業場の双方またはいずれか一方の内に適当な人材がいなかったために予防・防護の措置をとることができない場合は、事業者はそれを遂行する能力のある外部の機関又は人を指名しなければならない。
4. 事業者は、外部の機関又は人を指名した場合、労働者の安全と健康に影響する又はその疑いのある要因を彼らに知らせ、同時に、彼らが第 10 条第 2 項に掲げる情報にアクセスできるようにしなければならない。
5. すべての場合において、
 - 第 1 項の指名を受けた労働者は、必要な能力及び手段を有していなければならない。
 - 第 3 項に基づき指名された外部の機関又は人は、必要な技能と人的及び専門的手段を有していなければならない。
 - 第 1 項の指名を受けた労働者及び第 3 項に基づき指名された外部の機関

又は人の数は十分でなければならない。

そしてその結果、事業及び事業場の双方またはいずれか一方の規模、労働者がさらされるハザード、及び、その分布状況を考慮しながら予防・防護の措置の確立が図られなければならない。

6. 本条が目的とする健康及び安全上のリスクの防止は、事業及び事業場の双方またはいずれか一方の内外から指名された上記労働者あるいは機関等の責任とする。上記労働者及び機関等は、必要な場合はいつでも協力しなければならない。

7. 加盟各国は、企業等の活動の性質及び規模を考慮し、事業者自らが第 1 項の措置の責任を負うことのできる企業等の種類を定めることができる。

8. 加盟各国は、第 5 項に挙げた必要な能力及び技能がいかなるものかについて定義しなければならない。また、同項の十分な数とはどの位の数かについて定めなければならない。

iv) そして、10 条では、事業者が労働者および 7 条によって選任された労働者らに安全衛生に対する情報提供をしなければならないことを定めている。

第 10 条 労働者への情報提供

1. 事業者は、事業及び事業場の双方またはいずれか一方内の労働者及びその代表者の双方またはいずれか一方が特に事業及び事業場の双方またはいずれか一方の規模を考慮に入れた各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従って、次の事項に関するすべての必要な情報を入手できるよう、適

切な措置を講じなければならない。

(a) 事業及び事業場全体の双方またはいずれか一方及び、職場及び各職種の双方またはいずれか一方に関する安全衛生上のリスク及び予防措置と活動

(b) 第 8 条 2 項に従って取られた措置

2. 事業者は、みずからの事業及び事業場の双方またはいずれか一方の中で仕事をしている外部の事業及び事業場の双方またはいずれか一方の労働者の雇い主が、関係の労働者に提供されるべき前項(a)及び(b)に定める事項に関する適切な情報を各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従って入手できるよう、適切な措置を講じなければならない。

3. 事業者は、労働者の安全及び健康の保護に特定の役割を持つ労働者又は特定の責任を負う労働者代表が、各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従い、かつ、自分の職責を遂行するため次の情報を入手できるよう、適切な措置を講じなければならない。

(a) 第 9 条第 1 項(a)及び(b)のリスクアセスメント及び保護措置

(b) 第 9 条第 1 項(c)及び(d)の一覧表及び報告書

(c) 保護及び予防措置を取ることによって得られる情報、ならびに、安全及び健康に関する監督を行う機関から得られる情報

v) さらに、11 条では、事業者に対し、これら労働者等と事前協議を行うことを義務付けている。

第 11 条 労働者らとの協議及び労働者参

加

1. 事業者は、労働者及びその代表の双方またはいずれか一方と協議を行い、労働安全衛生に関するすべての問題の討議に彼らに参加させなければならない。この前提条件として、次の事項が行われ、また、認められなければならない。

－労働者との協議

－労働者及びその代表の双方またはいずれか一方が提案する権利

－各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従った調和ある参加

2. 労働者の安全及び健康に特定の責任を負う労働者又はその代表は、次の事項に関し、各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従って調和ある参加を保証され、事前かつ適切な時期に事業者から協議を受けなければならない。

(a) 安全と健康に実質的影響を及ぼすすべての措置

(b) 第 7 条第 1 項及び第 8 条第 2 項の労働者の指名並びに第 7 条第 1 項の活動

(c) 第 9 条第 1 項及び第 10 条の情報

(d) 第 7 条第 3 項の適切な能力を有する外部の機関又は人間の指名

(e) 第 12 条の教育の計画及び実施

3. 労働者の安全及び健康に特定の責任を負う労働者代表は、危険要因を緩和しその発生源を除去するため事業者に適切な措置を講じるよう要請し、提案する権利を与えられなければならない。

4. 本条第 2 項の労働者並びに本条第 2 項及び第 3 項の労働者代表は、第 2 項及び第 3 項の活動を理由に不利な立場に置かされてはならない。

5. 事業者は、労働者の安全及び健康に関す

る特定の責任を負う労働者代表が本指令に基づく権利及び職責を遂行できるよう、彼等に対する報酬を減じることなしに仕事を離れる十分な時間を与え、必要な手段方法を提供しなければならない。

6. 労働者及びその代表の双方またはいずれか一方は、事業者が取った措置が労働安全衛生上不十分であると考え場合は、各国法律及び慣例の双方またはいずれか一方に従って労働安全衛生を所管する当局に訴えることができる。労働者代表は、所管当局による監督の際に自らの見解を述べる機会が与えられなければならない。

れ方が異なることから、あらかじめ定義を明らかにしておく必要がある。

・Hazard（ハザード）：材料、設備、職務遂行方法などに内在している、潜在的に危害（harm）を引き起こす可能性のある固有の性質や能力のこと。

・Risk（リスク）：危害を引き起こす潜在的な可能性および予測される危害の範囲のこと。

・Risk assessment（リスクアセスメント）：労働者が労働する際に、作業場においてHazard から生ずる安全衛生に対する Risk を評価するプロセスのこと。

3. EU によるリスクアセスメントガイドライン

1989 年の枠組み指令の内容をより分かりやすく、より具体的に加盟各国に示すため、欧州理事会はガイドライン（Guidance on risk assessment at work）を作成して公表している。そこで以下では、その内容を詳しく見ていくことで、EU が全体としてどのような取組をおこなっているのか、明らかにする。なお、以下に見られる枠線内のゴシック体の文章は、ガイドラインの訳出文である。重複箇所等を除き、基本的には全体を訳出している。

(1) 定義

ガイドラインでは、まず、リスクアセスメントの際にポイントとなる概念について、定義を確定する作業をおこなっている。

hazard（ハザード）や risk（リスク）などの用語については、各国でそれぞれ使わ

(2) リスクアセスメントの目的

次に、ガイドラインでは、リスクアセスメントの目的につき、詳細な説明を行っている。これによると、リスクアセスメントの目的は、職業リスクの除去および適切な組織作り、労働者への情報提供、職業訓練など「労働者の安全衛生を維持するための必要な措置を効果的に講ずることができるようにすること」であるとされる。そのうえで、リスクアセスメントを実施する際の注意点としては、①法令の要求を考慮しつつ、労働者の安全衛生を保護するためにいかなる措置を講ずべきかを決定するため、職場で生じるハザードを特定し、またそれらハザードに伴うリスクを評価すること、②職場における設備や機器、化学物質、労働組織などについて、情報に基づいた最適な選択を行えるようリスクを評価すること、③実施されている措置が適切か否かチェックすること、④アセスメントの結果、より一層の措置が必要であると判明した場合にはその行動を優先すること、⑤労働に関わ

る全てのファクターを考慮したことおよび、リスクおよび安全衛生を守るための措置について情報に基づいた必要かつ適切な判断を行ったことを、労働者及びその代表に示すこと、⑥リスクアセスメントをうけて必要とされて実施された予防措置あるいは労働ないし生産の方法が、安全衛生に関して労働者に与えられた保護のレベルを確かに向上させること、としている。

リスクアセスメントは、第一義的には、リスクの除去のために行われるべきものであるが、リスクの除去が不可能な場合であっても、できるだけリスクを減らし、かつ新たな知識および技術がもたらされた場合には、さらなるリスクの減少のための措置を講ずべきことが強調されている点は重要である。また、リスクアセスメント及びリスクの除去が、新たなリスクを生み出すものであってはならないことも注意喚起されている。

使用者には、仕事に関連したあらゆる側面の安全衛生を確保する一般的な義務がある。リスクアセスメントを実施する目的は、労働者の安全衛生を維持するための必要な措置を効果的に講ずることができるようにすることである。

この「措置」とは、①職業リスクの除去、②労働者への情報提供、③職業訓練の提供、④適切な措置を講ずるための組織づくり、である。

職業リスクの除去は、リスクアセスメントの目的のひとつであり、目指されるべき目標であるが、実際には、必ずしも達成できるものではない。そこで、そのような場合には、リスクを減らし、残りのリスクを

コントロール可能な状態にするべきである。のちに、新たな技術などが生まれた場合には、さらなるリスクの減少が見込めるか再検討すべきである。

リスクアセスメントは、次のように、使用者等を援助するために構築され、適用されなければならない。①法令の要求を考慮しつつ、労働者の安全衛生を保護するためにいかなる措置を講ずべきかを決定するため、職場で生じるハザードを特定し、またそれらハザードに伴うリスクを評価すること、②職場における設備や機器、化学物質、労働組織などについて、情報に基づいた最適な選択を行えるようリスクを評価すること、③実施されている措置が適切か否かチェックすること、④アセスメントの結果、より一層の措置が必要であると判明した場合にはその行動を優先すること、⑤労働に関わる全てのファクターを考慮したことおよび、リスクおよび安全衛生を守るための措置について情報に基づいた必要かつ適切な判断を行ったことを、労働者及びその代表に示すこと、⑥リスクアセスメントをうけて必要とされ実施された予防措置あるいは労働ないし生産の方法が、安全衛生に関して労働者に与えられた保護のレベルを確かに向上させること。

前述のとおりリスクアセスメントは、たとえば新たな方法、設備または材料の導入、労働組織の変更あるいは労働環境の変化など、職場において何らかの変更がおこなわれた場合には、その度ごとに、再検討されるべきである。

いかなるリスクアセスメントも、またその後のリスク除去あるいはリスクコントロールの措置についても、新たなリスクを生

み出すものであってはならない。たとえば、騒音を軽減させるためであったとしても、十分な換気設備を備えることなくオフィスの窓を二重ガラスにすることは、適切とは言いにくだらう。また同様に、ある場所におけるリスクの除去が、他所に害悪をもたらすものであってはならない。

（3）リスクアセスメントの重要な要素（key elements）

ここでは、リスクアセスメントを行う際に考慮すべき重要な要素について説明がなされている。内容は多岐にわたるが、おおむね 4 つの要素につき、注意を促している。すなわち、①リスクアセスメントは、合理的に予見可能なあらゆるリスクを網羅すべきであること（日常生活に通常伴うリスクは除く）、②作業場の性質に応じてリスクアセスメントのあり方も変わること、③リスクアセスメント作成に関して労働者等の関与を担保すべきであること、④他企業の従業員や顧客など、外部者が作業場に存在する可能性も考慮してリスクアセスメントを行うべきこと、の 4 点である。

リスクアセスメントは、何が傷病を引き起こし得るか、ハザードが除去されうるか否か、あるいはそれができない場合にはリスクをコントロールするためにどのような措置があるかを考察するために、仕事のあらゆる側面を計画的に調査するものである。

リスクアセスメントを実施する場合には、使用者、労働者あるいはその代表者など、当該作業場に関わる人々の諮問や参加を伴うものである必要がある。

詳細は（4）で後述するが、リスクアセスメントは以下の段階を経ておこなわれる。

①ハザードの特定、②当該ハザードによる潜在的なリスクにさらされている労働者その他の特定、③リスクの量的・質的評価、④リスクが除去可能かどうかの判断、そして、⑤リスク除去が不可能な場合のリスク予防あるいは減少のためのさらなる措置が必要かどうかの判断。

リスクアセスメントは、仕事によって生じた合理的に予見可能なリスクを網羅すべきである。もっとも、一般に、日常生活にも伴うようなリスク（Ex. オフィスワーカーが紙で手を切るなど）に対しては、それが当該業務を行うが故の特有のものであるものでなければ、同様の考慮をする必要はない。

リスクアセスメントは、全ての作業場においてなされなければならない。そのような作業場とは、以下の 3 種類に分類することができる。①場所が固定された事業場（Ex. オフィス、学校、工場など）、②場所が固定されていない作業場（Ex. 建設現場、造船場など）、③一時的な作業場（Ex. メンテナンスのために訪れる場所など）。また、生産ラインのようにいつも同じ作業をする場合と、建設現場のように作業内容が変化していく場合とがある。もちろん、これら以外にもバリエーションがあるであろう。リスクアセスメントは、これらのパターンそれぞれに対応したものである必要がある。

オフィスや機械工場、縫製工場など、作業内容にあまり変化のない類の作業場であれば、リスクアセスメントは、通常の作業条件を考慮に入れることで足りる。また、

類似の作業場についてはリスクアセスメントを繰り返し行う必要はない。もっとも、新たな機械あるいは作業方法が導入されたり、新たな材料が導入されたりした場合など、状況に変化が起こった場合には、リスクアセスメントも改訂されるべきことになる。

一方、作業場の状況に恒常的に変化があるような場合には、リスクアセスメントについても、その変化を考慮に入れる必要がある。もっとも、リスクというものは一般的に査定されうるので、作業場に変化があったとしても、リスクの除去あるいはコントロールの原則的な方法については、一般的に適用できる。したがって、たとえば、適切な足場とはどのようなものであるかの原則については、あらゆる建設現場で適用しうるし、またたとえば、窓の清掃人が安全性を確立するための方法については、個別の作業環境の特殊性をあまり考慮せずに一般的に考察することができる。

リスクアセスメントは、使用者およびその代表者だけによって作られるものではなく、従業員およびその代表者も関与して作られるべきものである。したがって、従業員に対しても、アセスメントについての情報提供がなされなければならない。

もうひとつ重要なことは、他企業の従業員やその他の人間が作業場にいる可能性についても考慮しなければならない点である。彼らがリスクにさらされる可能性だけではなく、彼らの活動が、作業場で従来から働いている従業員にリスクを及ぼす可能性も考慮に入れなければならない。たとえば、下請会社の従業員が何かを作業場に運搬してきた場合など、予期せぬ事態が発生

する可能性がないとは言えない。また、学校における学生、病院における患者など、外部の者に対するリスクについても、特別の考慮を要すべきである。というのは、彼らは当該作業場におけるリスクに慣れていないだろうし、通常はそのリスクに対してほとんど注意も払っていないからである。そこで、多くの企業では、訪問者についてのルールを策定しているし、そのサマリーを訪問者に配布している企業もある。

（4）方法

前述（3）の要素を考慮しつつ、ここではリスクアセスメントの具体的な方法について述べている。

まず、あらゆるハザード及びリスクが考慮されるようにリスクアセスメントをすべきであること、そして、リスクが特定されたら、まずはそれが除去しうるものかどうかから考察すべきであることという大原則を述べる。

そのうえで、リスクアセスメントに対するアプローチの方法として、作業場の環境の観測、仕事内容の特定、それぞれの仕事についてのリスクの評価、現在変化しつつある仕事内容の観測、労働パターンの分析、作業場に影響を与えうる外的要因の考慮、仕事上のストレスにつながるかもしれない精神的・社会的・身体的要因の調査、労働条件を維持するための組織の調査があるとしている。また、リスクアセスメントは、個々のリスクを一体のものとして考察するよりも、個々のリスクの集積として、細分化して扱うことが有益であるとしている。具体的には、リスク全体を、よく知られた、またコントロールの方法がすでに判明して

いるリスクと、より緻密な考察を必要とするリスクに分け、より緻密な考察を必要とするリスクについては、さらに、複雑なリスク状況に適用できる、より洗練されたリスクアセスメントの方法がないかを考察すべきであるとしている。そして、リスクアセスメントを実施する際には、リスクの特定をより正確なものとするため、当該作業場および作業内容を熟知する、実際に働く労働者の意見等を十分に考慮に入れるべきとしている。

どのような方法でリスクアセスメントを行うべきかについての、定まったルールは存在しない。しかし、リスクアセスメントを行う際には、常に留意すべき2つの原則がある。それは、①関連するあらゆるハザードおよびリスクが必ず考慮されるようアセスメントを構築すること（たとえば、清掃のような当該作業場の「通常の」労働時間内には行われていない仕事、あるいはごみ収集のような付随的な仕事を見逃さないこと）、②リスクが特定されたら、リスクが除去されうるかを考察することからリスクアセスメントを始めること。

リスクアセスメントには、様々なアプローチがありうるが、一般的に、リスクアセスメントに対するアプローチは以下に基礎づけられる。①作業場の環境の観測（たとえば、交通手段、床面の状態、機械の安全性、粉じんや煙、温度、光、騒音など）、②作業場で行われている仕事の特定（リスクアセスメントに含まれるよう、全ての仕事を特定すること）、③作業場で行われている仕事内容の分析（それぞれの仕事からリスクを評価）、④現在変化しつつある仕

事内容の観測（手続きが定められているか、予測されているか、また他のリスクが発生していないかをチェック）、⑤（ハザードにさらされているかをチェックするため）労働パターンの分析、⑥作業場に影響を与えうる外的要因の考慮（たとえば、屋外労働者に対する天候の考慮など）、⑦仕事上のストレスにつながるかもしれない精神的、社会的、身体的要因の調査、そして、それらが相互に、あるいは労働組織や労働環境の他の要因とどのように作用するのかの調査、⑧たとえば、リスクについての情報を最新のものにするために、新しい設備や物質などのリスクを調査するシステムなど、安全装置を含めた、労働条件を維持するための組織の調査。

なされるべき調査は、以下の基準に合致しうるものである。①法令の要求、②公表されているガイダンスや基準（国の技術的ガイドライン、行為準則、曝露レベル、業界基準、生産者の手引きなど）、③リスク予防のための原則（リスクを除去すること。危険なものを、そうでないものあるいはより危険でないものに置き換えること。リスクをその原因から除去すること。個別的な保護措置よりも集団的な保護措置を実施すること（たとえば、個人的なマスクの装着ではなく換気によって煙にさらされることを防ぐ）。技術の進歩と情報の変化を取り入れること。保護レベルが向上されるよう常に探求すること）

アセスメントに対しどのようなアプローチを採用するかは、①作業場の性質（固定された職場か一時的な職場か）、②作業工程のタイプ（繰り返しの作業か、発展していく作業か、顧客の要求に応じて作業が決

まるか）、③行われる仕事の性質（恒常的に行われるものか、一回だけ行われるものか、ハイリスクなものか（たとえば、高電圧における作業、狭いスペースでの作業など））、④技術的な困難さ、などによって決まる。

作業場あるいは作業によって、全てのリスクに対応できるひとつのアセスメントが適切な場合もあるし、そうでない場合もある。したがって、たとえば、標準的な生産過程の大規模な機械作業場においては、以下の点を考慮して、それぞれ別々にアセスメントをおこなうほうが適切なのかもしれない。①コンピュータ制御テクノロジーから生じるものも含む、機械装置あるいは機械の危険、②特別な合金、冷却のための液体など、機械で使用する素材と健康へのリスク、③気温、換気、湿度、騒音、光などの一般的な環境、④アクセスの手段、⑤リフトなど補助的な機器の使用、⑥電気の安全性、⑦清掃やメンテナンスなどのその他の活動、⑧労働ストレスに寄与する精神的、社会的、身体的要因。

窓清掃、照明の設置、新しい機械の選定、社員の教育など（通常の労働には含まれていないかもしれないが）当該事業場全体のなかには存在する仕事をも考慮すれば、別々にアセスメントされるべき活動も存在するだろう。

しかし、それぞれの活動が別々にアセスメントされるとしても、それぞれの活動に、リスクアセスメントに影響しうるような相互作用があるかどうか考慮することは非常に重要である。

実際には、リスクアセスメントを、リスクが特定された個別のトピックに焦点を当

てて場合によっては深く考察するという、副次的なステップの集まりとして実行されるプロセスであると考えることが非常に有益である。これらのステップを大まかに表現すると、以下のようになる。①リスク全体を、良く知られた、またコントロールの方法がすでに判明しているリスクと、より緻密な考察を必要とするリスクに分け、②より緻密な考察を必要とするリスクについては、さらに、複雑なリスク状況に適用できる、より洗練されたリスクアセスメントの方法がないかを考察する。

どのような方法を採用するにしても、その作業場で働く人々の諮問や参加が不可欠である。これは、ハザードが、化学物質の性質や機械の危険な個所などの一般的なハザードの知識だけから特定されるものではなく、これまで予測されていなかった不利益な影響をもたらす労働条件や慣行についての労働者等の経験からも特定されるものだからである。たとえば、労働者の集団あるいは個々の労働者が、健康に悪影響のある事態を生じさせたかもしれないところでは、ハザードを特定するための聞き取り調査等をする必要があるし、その後リスクをアセスメントする必要があるだろう。

リスクアセスメントを行う際、現実に関何が起こっているかについての詳細を知る最も早く、また最も確実な方法は、実際に当該業務を行っている労働者に話を聞くことである。彼らは、仕事のプロセス、仕事の短縮の方法、困難な作業を乗り越える方法、また危険回避の方法を知っているだろう。したがって、使用者は、誰がリスクアセスメントを行う場合であっても、実際に業務を行っている彼らの話を聞けるようにすべ

きである。

労働者は、その性質上、特定することが困難なハザードについても注意を払うことができる。これらのハザードは、労働組織、労働パターンや労働場所から生じている可能性のあるものであるが、人々はそれらを当たり前のものと思ってしまっていたり、自分たちの快適さ犠牲にしても我慢すべきものと思っていたりすることもある。労働者は、たとえば仕事の速度が速すぎることでストレスを招いたり、適切ではない体勢で仕事をすることが慢性的な痛みを招いたりするなど、仕事をするやり方が何らかの不都合を招いていると考えているかもしれない。

総じて、リスクアセスメントは、①可能な場合には、除去しうるリスクを特定すべきである。多くの場合、特定は難しいであろうが、その場合にも、常に特定のために努力がなされるべきである。また、②より一層の特定の必要がないハザード（たとえば、はしご、工具など、適切に設計され、かつ用途が特定されているもの）については、十分に検討し尽くすべきである。もっとも、例外的あるいは特殊な使用法の可能性についても注意を払っておく必要がある。たとえば、はしごで例外的に重い荷物を上げ下げしなければならない場合あるいは、工具で石の彫刻をする場合など、特殊な場合には、より詳細なリスクアセスメントが必要となるだろう。加えて、③良く知られたリスクあるいはコントロールの手段が既に確立されているリスクを特定し、④もし適切ならば、より洗練された技術を用いて、さらなるアセスメントが必要な個所を明らかにする必要もある。

リスクアセスメントと完全なものとするために、より一層の措置が必要となる場合には、少なくとも次のステップを経る必要がある。①仕事の様々な局面において、ハザードを特定すること、②そのハザードにさらされているであろう人々全てを特定すること（とりわけリスクにさらされている人々のグループを特定することも行う）、③リスクの見積もり、現在の予防的措置の信頼性と適切性の検討、④そのリスクを除去しうる可能性があるならば、過去の事例を参照しつつ、新たな措置を導入する必要があるかを検討すること、⑤予防的措置の優先順位を決めること。

（5）リスクアセスメント後の行動

ガイドラインでは、リスクアセスメントを行ったあとの対応のしかたについて、それぞれリスクの程度に応じて以下のように行動すべきとしている。

リスクアセスメントは、①リスクが適切にコントロールされているか、②もしそうでなければ、リスクを減少させる選択肢はあるか、③優先順位はどうか、④安全衛生の観点から労働者が利用できる保護レベルを向上させる方策はあるか、⑤労働者以外が影響を受けることはあるか、等を特定するものでなければならない。

そして、リスクに対する評価に応じて、アセスメントの後の行動も異なってくる。まず、①重大なリスクはなく、また、将来的にもリスクが増大する見込みがないときは、アセスメントを終了し、さらなる措置は必要ない。②国の基準に収まっている場合など、リスクが許容できる水準にコント

ロールされている場合には、可能であれば、保護レベルを向上させるが、アセスメントは終了する。この場合、具体的な水準をどこに設定するかは、使用者に委ねられる。

③現状ではリスクはコントロールされているが、将来的には当該リスクが増大することが合理的に予測される、あるいは、現在のコントロールシステムが不十分となる可能性がある場合には、保護レベルを向上させるような予防策および、さらなる危険が生じる可能性を増大させず、除去、コントロール、あるいは最小化できる予防策を決定する。

④リスクの可能性はあるが、それが病気や怪我をもたらすものか証拠がない場合は、現在の措置と、模範的な水準とを比べ、適切ではなかった場合には、予防的措置を向上させるために何をすべきかを決定する。

⑤リスクは適切にコントロールされているが、ECC 指令 89/391 の 6 条 2 項に規定されている一般原則とは一致していない場合は、リスクを除去するか、あるいは、指令に合致するよう、リスクをコントロールするための方法および体制を変更する。

⑥リスクが大きく、現状では適切にコントロールされていない場合は、リスクにさらされるのを防いだりコントロールするための、迅速かつ暫定的な措置を決定する。長期的視野に立ったアセスメントが必要である。

⑦リスクが存在するかを知る方法がない時は、前述のいずれかの結論に達する可能性があるまで、より多くの情報を探し続ける必要がある。

アセスメントを行える人材を確保することおよびその指名に従業員が関与できるようにすること、アセスメントの結果をうけた予防・保護措置の整備およびその効果が持続するよう監視を行える体制作りが必要であるとされる。

使用者は、リスクアセスメントを行う責任を果たすため、また、労働者の安全と健康を保護するために必要な措置を講ずる責任を果たすため、十分に準備をする必要がある。リスクの除去あるいはコントロールのためのアクションプランを策定し、改良し、監視することが推奨される。

このアクションプランには、以下のものが含まれる。

- ①アセスメントを委任し、組織し、コーディネートすること、
- ②アセスメントをすることのできる人材を指名すること、
- ③アセスメントをおこなう予定の人物を指名する際に、従業員代表の意見を聞くこと、
- ④アセスメントを行う人物に対し、必要な情報、訓練、資源およびサポートを提供すること、
- ⑤関連する箇所でアセスメントを行う人々の相互交流を進めること、
- ⑥労働者の関与を促すこと、
- ⑦リスクアセスメントの再検討や改訂のための手配をおこなうこと、
- ⑧アセスメントの結果を受けた予防的あるいは保護的措置ができるようにすること、
- ⑨予防的あるいは保護的措置の効果が持続するよう監視すること、
- ⑩労働者あるいはその代表者にアセスメントの結果及び導入された措置を知らせること。

（6）リスクアセスメントのための組織

ここでは、リスクアセスメントを行うための組織について記載されている。リスク

（7）リスクアセスメントを行う主体の選定

リスクアセスメントを実施する主体としては、①使用者自身、②使用者から指名さ

れた従業員、③外部の専門的機関が考えられる。どのような主体がおこなうにせよ、リスクアセスメントを行う能力があるかが重要となる。そこで、リスクアセスメントを実施する人物および使用者は、付加的な措置が必要か否かを把握しておくため、リスクアセスメント実施者のアセスメント能力の限界を認識しておくことが非常に重要となる。そして、場合によっては、異なった能力を有する人物が協同してアセスメントをおこなわせる必要があるとしている。この点につき、リスクアセスメントをおこなう人物は、自己の能力を示すため、①リスクアセスメントに対する一般的な方法を理解していること、②その方法を作業場において行う能力があること、③単独では適切にアセスメントを行うことができない状況を特定できること、を示すことができるとしている。

どのような組織であっても、リスクアセスメントを実施する人物を最終的に決定するのは使用者である。リスクアセスメントを実施する人物としては、使用者自身あるいは使用者から指名された従業員が考えられるが、そのほか、外部の機関を利用する方法もある。

どのような人物がおこなうにせよ、その能力があるかが重要である。しかし、実施者として指名された人物が、必要な職務の全てを実施する能力のない場合もありうる。たとえば、十分な能力を持った電気エンジニアであっても、場合によっては、複雑な化学変化から生じるリスクをアセスメントするために必要なトレーニングを受けておらず、そのための知識を有していない

かもしれない。リスクアセスメントを実施する人物および使用者は、付加的な措置が必要か否かを把握しておくため、リスクアセスメント実施者のアセスメント能力の限界を認識しておくことが非常に重要である。実際、リスクアセスメントを実施する際には、異なった能力を有する複数の人物がチームとなって行う必要がある場合が多い。

リスクアセスメントをおこなう人物は、自己の能力を示すため、次の能力があることを示すことができる。①リスクアセスメントに対する一般的な方法を理解していること。②その方法を作業場において行う能力があること。たとえば、安全衛生の問題を特定できること、必要に応じた優先順位をつけることができること、リスクを除去あるいは減少させるために必要かつ相対的に利点のある選択肢を提案できること、効果を評価できること、安全衛生を促進できること。③アセスメントをサポートしてくれる人物がなければ適切にアセスメントを行うことができない状況を特定でき、さらなるアセスメントを行う必要性についてアドバイスできること。

十分なリスクアセスメント技術が必要とされる場合には、アセスメントを実施する人物は、十分な論理的分析およびシミュレーション、性質決定（とりわけ、頻度は少ないが重大な結果が生じる出来事について）の技術に精通しているべきである。

リスクアセスメント実施者の仕事は、リスクを除去あるいは減少させるためにとるべき措置をおこなうために、リスクの特定をおこなうこと、また、予防手段あるいは優先順位についての提案をおこなうことで

ある。

リスクアセスメントの手配および予防、コントロール、監視は、使用者が決定すべき事柄である。比較的小規模な企業では、当該職務は 1 人でおこなうのが望ましいだろう。大企業および組織が複雑な企業では、それぞれの専門的知識、技能を有する複数の人物によって分割するのが良いだろう。

（8）情報の必要性

リスクアセスメントの実施者は、①既に存在とその原因が知られているハザードとリスク、②仕事で使われる材料、設備及び技術、③仕事のプロセス及び組織等、④ハザードにさらされる可能性や頻度など、⑤ハザードにさらされることと結果との関係、⑥職場にみられるリスクについての法的水準と要求、⑦特に法的水準がない分野においては、何が好ましい実践例とされているかについての知識ないし情報を有していなければならない。また、同じ作業場におけるアセスメントの実施者は、相互に情報を共有する必要があるし、使用者もその促進に努めなければならない。

リスクアセスメントを実施する者は、以下の知識ないし情報を有していなければならない。①既に存在とその原因が知られているハザードとリスク、②仕事で使われる材料、設備及び技術、③仕事のプロセス及び組織、労働者と当該労働者が使用する材料、④ハザードにさらされるタイプ、可能性、頻度、時間的長さ、⑤ハザードにさらされることと結果との関係、⑥職場にみられるリスクについての法的水準と要求、⑦特に法的水準がない分野においては、何が

好ましい実践例とされているか。

異なった者に使用される労働者が同じ作業場にいるところでは、アセスメントを実施する者は、お互いにリスクあるいはそのリスクに対処するための措置についての情報を共有する必要がある。使用者もその促進に努めなければならない。

（9）情報源

ガイドラインは、情報をどこから収集すべきかについて、以下のとおり述べている。

情報は、たとえば以下から収集する。①起こりうる出来事を予見するため仕事の内容を分析すること、②労働者及びその代表者への諮問及び彼らの参加、③機械の製造者及び提供者のデータシート及びマニュアル、④同業者組合あるいは安全衛生についての専門的知識を持つ者など専門的知識を有している機関や者、⑤安全衛生に関する雑誌及びデータベース、⑥国の機関からの情報、⑦ニアミスなども含んだ災害についてのデータあるいは疫学的研究、⑧書面化されているその地域の慣習、マニュアルおよび操作手続き、⑨監視データ及び測量記録、⑩健康診断から得られた匿名化されたデータ、⑪関連する科学的技術的知識、⑫ヨーロッパ及び各国によって定められた基準。

（10）記録

リスクアセスメントが適切に行われたことを確認するため、また、今後の基準作りに役立てられるため等の理由から、リスクアセスメントの結果についての記録は保管しておくべきことが述べられている。また、資料としての価値を担保するため、記録は、

①これまでのリスクアセスメントのプログラムが効果的に実施されてきたこと、②そのプログラムが実施された方法、③特別あるいは一般的ではないリスク（たとえば業務中の感染症など）、④特殊なリスクに直面している労働者のグループ、⑤関連する他のリスク、⑥適切なものとされてリスクアセスメントの際になされた判断（含：公刊されている基準あるいはガイドラインが利用できない場合にそれらの判断が根拠とした情報）、⑦公刊されている基準やガイドライン、⑧リスクをより減少させあるいは保護を向上させる措置についての推奨、⑨アセスメントを再検討するための手配、を示すものでなければならないとされている。

リスクアセスメントの記録は、労働者等の意見も踏まえて作成されるべきであるし、彼らが利用できるようにしておく必要もある。使用者から安全衛生に関する特別な職務を与えられた労働者、及び、安全衛生に関して特別の責任のある従業員代表も利用できるようにすべきである。

リスクアセスメント結果についての記録は保管しておくべきである。これはとても有益な資料となるからである。全てのリスクがアセスメントされたことを示すための参照のポイントとして、あるいは、アセスメントで使用される基準として役立てられるうえ、記録されない結果は重要ではないと判断されたことを示すための参照のポイントとして役立てられる。しかし、記録は、その判断の適切性を担保できるものであることが必要である。そのためには、記録は、①これまでのリスクアセスメントのプログ

ラムが効果的に実施されてきたこと、②そのプログラムが実施された方法、③特別あるいは一般的ではないリスク（たとえば業務中の感染症など）、④特殊なリスクに直面している労働者のグループ（下水施設で働く人、電気メンテナンスをする労働者、クレーン車の運転手など）、⑤関連する他のリスク、⑥適切なものとされてリスクアセスメントの際になされた判断（含：公刊されている基準あるいはガイドラインが利用できない場合にそれらの判断が根拠とした情報）、⑦公刊されている基準やガイドライン、⑧リスクをより減少させあるいは保護を向上させる措置についての推奨、⑨アセスメントを再検討するための手配、を示すものでなければならない。

アセスメントの記録は、労働者とその代表者の両者またはいずれか一方の諮問および参加を経て作成されるべきであるし、彼らが情報として利用できるようにすべきである。関連する労働者は、いかなる場合であっても、それぞれのアセスメントの結果及びそれをうけてとられた措置について知らされるべきである。

アセスメントの記録は、使用者から安全衛生に関する特別な職務を与えられた労働者、及び、安全衛生に関して特別の責任のある従業員代表も利用できるようにすべきである。

（11）措置の効果を監視すること

ここでは、リスクアセスメントの再検討及び改訂のため、リスクアセスメントの結果とられた措置の効果について、常にモニタリングしておくべきことが述べられている。

保護的および予防的措置を計画、組織、監視、再検討するための手配は、それらの措置の効果が持続し、かつリスクがコントロールされるように行われるべきである。監視活動によって得られた情報はリスクアセスメントの再検討及び改訂のために使われるべきである。

（12）再検討及び改訂

リスクアセスメントは、企業の労働環境のさらなる向上を目指して行われるものである。その為、時系列的な企業の環境変化およびアセスメントの結果もたらされた環境変化等に応じて、リスクアセスメントの内容も絶えず更新し続けることが必要となる。

リスクアセスメントは、1 回で全てが終わるものであってはならない。必要に応じて、再検討され、内容も変更されるべきものである。その理由は、以下のとおりである。

第一に、化学物質をより燃えにくいものに変更したり、機械を変更したりするなど、アセスメントは労働プロセスの変化をもたらすものだからである。当該変化の後にも、アセスメントは行われるべきである。

第二に、リスクを減少させるための予防的措置は労働プロセスに影響を与えるかもしれないからである。たとえば、輸送の安全性を高めるため、輸送路の変更をおこなうことは、運搬物の貯蔵の場所にも影響を与えるかもしれない。

第三に、従来のアセスメントが依拠していたデータあるいは情報が有用なものでなくなるため、従来のアセスメントが有効に

機能しなくなるからである。アセスメントは改良され、現状に沿ったものでなければならない。

第四に、情報化が進み、新たな情報が多くもたらされていることもあり、予防的保護的措置は、従来通りの方法では不十分、不適切なことも少なくないからである。

第五に、事故やニアミスを観測した結果、同様の事故を防ぐためには何らかの変更を行ったほうが良い場合もあるからである。ニアミスの観測によって、重要な情報が得られる場合もあるし、リスクを減少させるであろう措置の特定の手がかりになることもある。

C. 考察および結論

以上のように、EU のリスクアセスメントに関する法的枠組みとしては、労働安全衛生に関する一般的枠組みを定めた 1989 年の枠組み指令が、その内容を定めている。そして、この枠組み指令に基づいた各国の取組を促進するため、より具体化した内容を欧州理事会がガイドラインとして作成し、各国に通知をしている。

事業者課されたリスクアセスメントの内容は非常に多岐にわたる。枠組み指令 6 条および 9 条に規定されているが、取組みの具体的内容については、ガイドラインに規定がある。ガイドラインには、前述のとおり、リスクアセスメントの目的、重要な要素、方法等が詳細に書かれている。

ガイドラインでは、リスクアセスメントは、第一義的には、リスクの除去のために行われるべきものであるとされている。も

っても、リスクの除去が不可能な場合であっても、できるだけリスクを減らし、かつ新たな知識および技術がもたらされた場合には、さらなるリスクの減少のための措置を講ずべきことが強調されている点は重要である。加えて、リスクアセスメント及びリスクの除去が、新たなリスクを生み出すものであってはならないことも注意喚起されている。また、リスクアセスメントを行う際に考慮すべき重要な要素について、①リスクアセスメントは、合理的に予見可能なあらゆるリスクを網羅すべきであること（日常生活に通常伴うリスクは除く）、②作業場の性質に応じてリスクアセスメントのあり方も変わること、③他企業の従業員や顧客など、外部者が作業場に存在する可能性も考慮してリスクアセスメントを行うべきこと、等の要素につき、特に注意をするよう促している。

リスクアセスメントの方法については、まず、あらゆるハザード及びリスクが考慮されるようにリスクアセスメントをすべきであること、そして、リスクが特定されたら、まずはそれが除去しうるものかどうかから考察すべきであることという大原則を述べる。そのうえで、リスクアセスメントに対するアプローチの方法として、作業場の環境の観測、仕事内容の特定、それぞれの仕事についてのリスクの評価、現在変化しつつある仕事内容の観測、労働パターンの分析、作業場に影響を与えうる外的要因の考慮、仕事上のストレスにつながるかもしれない精神的・社会的・身体的要因の調査、労働条件を維持するための組織の調査、があるとしている。また、リスクアセスメントは、個々のリスクを一体のものとして考

察するよりも、個々のリスクの集積として、細分化して扱うことが有益であるとしている。具体的には、リスク全体を、良く知られた、またコントロールの方法がすでに判明しているリスクと、より緻密な考察を必要とするリスクに分け、より緻密な考察を必要とするリスクについては、さらに、複雑なリスク状況に適用できる、より洗練されたリスクアセスメントの方法がないかを考察すべきであるとしている。

また、枠組み指令 11 条およびガイドラインでは、リスクアセスメントを実施するに際して、リスクの特定をより正確なものとするため、当該作業場および作業内容を熟知する、実際に働く労働者の意見等を十分に考慮に入れるべきとしている。

以上のようなリスクアセスメントを誰がおこなうかについては、枠組み指令 7 条やガイドラインに規定がある。そこでは、使用者に対し、リスクアセスメントを行う組織を十分に整えることを注意喚起したうえで、リスクアセスメントを実施する主体としては、①使用者自身、②使用者から指名された従業員、③外部の専門的機関を選択肢として規定する。もっとも、どのような主体がおこなうにせよ、リスクアセスメントを行う能力があることが重要である。そこで、リスクアセスメントを実施する人物および使用者は、付加的な措置が必要か否かを把握しておくため、リスクアセスメント実施者のアセスメント能力の限界を認識しておくことが非常に重要であるとする。そして、場合によっては、異なった能力を有する人物に協同してアセスメントをおこなわせる必要があるとしている。

また、枠組み指令 10 条およびガイドライ

ンでは、事業者は、リスクアセスメント実施者に対し、当該事業場に存在するリスクおよび、労働環境につき求められる法的水準や望ましい水準について、十分に情報提供しなければならないと述べている。加えて、同じ作業場におけるアセスメントの実施者は、相互に情報を共有する必要があるし、使用者もその促進に努めなければならないとしている。

リスクアセスメントは、継続する事業活動において、絶えず安全な労働環境を提供するものでなければならない。そこで、ガイドラインでは、リスクアセスメントの再検討及び改訂のため、リスクアセスメントの結果とられた措置の効果について、常にモニタリングしておくべきとしたうえで、時系列的な企業の環境変化およびアセスメントの結果もたらされた環境変化等に応じて、リスクアセスメントの内容も絶えず更新し続けるべきであるとされている。

以上、EU が加盟各国に課すリスクアセスメントの内容を見てきた。ここで重要なことは、EU 枠組み指令およびガイドラインの全体を通じて、①技術の進歩および労働環境の変化に対応するため、リスクアセスメントの内容は不断に再検討されるべきこと、および②リスクアセスメントの作成および改訂にあたっては、作業場の現実の労働環境や労務遂行方法を熟知する労働者およびその代表者に対する諮問および彼らの参加が不可欠であることが、常に強調されていることである。作業場に存在する現実のリスクを正確に分析し、これに的確に対処するためにも、以上の 2 点は不可欠であると言えよう。わが国においても、リスクアセスメントそのものの内容の適切性を

担保するために、この点に関する法的枠組みおよび実務上の仕組みをどのように構築するかが、リスクアセスメントの実効性を確保するもっとも重要なカギになるのかもしれない。EU における取組を分析することで、重要な示唆が得られたように思う。

D. 研究発表

1. 著書発表

鈴木俊晴『労働者の傷病と産業医の関与についての法政策－フランス労働医が有する就労可能性判定機能の歴史的分析を手がかりとして－』（早稲田大学出版部、2015 年 3 月）

2. 論文発表

鈴木俊晴「「違法労働」監視制度の国際動向」日本労働研究雑誌 654 号 53～62 頁（2014 年 12 月）

鈴木俊晴「ストレスチェック制度の意義と問題点」季刊労働法 250 号 11～27 頁（2015 年 9 月）

3. 学会発表

（該当なし）

E. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

（該当なし）

2. 実用新案登録

（該当なし）

3. その他

（該当なし）

F. 引用文献

1) Catherine Barnard, EU EMPLOYMENT LAW, 4th ed., oxford university press, 2012, pp. 501-532.

2) Jane E. Kineke, The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work, Boston College International and Comparative Law Review, Vol.4, Issue 1, pp. 214-224.

3) European Commission, Guidance on risk assessment at work, Office for Official Publications of the European Communities, 1996.

4) ヨーロッパ労働安全衛生協会における
1989年枠組み指令に関するウェブサイト：
[https://osha.europa.eu/en/legislation/](https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1)

[directives/the-osh-framework-directive/1](https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1)

5) 中災防：海外事情・国際協力ウェブサイト：
[http://www.jisha.or.jp/international/](http://www.jisha.or.jp/international/index.htm)
[index.htm](http://www.jisha.or.jp/international/index.htm)

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

EU におけるリスクアセスメントの近年の動向

—OiRA (オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント) を中心に—

分担研究者 水島 郁子 大阪大学大学院高等司法研究科・教授

研究要旨

EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 の目的を実現するための手段の 1 つとして、リスクアセスメントを促進する簡易なツールの開発が要請されている。その要請を受けて、EU-OSHA は、OiRA (オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント) を開発した。EU-OSHA が提供するリスクアセスメントツールである OiRA は、ツールの利用者の費用負担がないこと、ツールの入手・利用はオンラインで可能であること、ツールは業種ごとに対応されていること、行動計画策定を可能にしていることなどの、特徴を有している。OiRA は、中小零細企業がリスクアセスメントを履行するにあたっての障壁を取り除くツールである。2015 年 1 月時点で 58 のツールが OiRA サイトで提供されているが、さらなるツールの開発が進められ、2016 年 1 月時点で OiRA サイトには 90 のツールが公開されている。EU-OSHA は、ツールの開発のみならず、ツールの利用に対しても、支援を行っている。

OiRA は、労働安全衛生体制を充実させリスクアセスメントに取り組もうという国にとって、有用なツールとして評価できるが、財政、人的資源、言語、自国への適応性の点で、課題もある。EU レベルのツールは汎用性の点でメリットがあるが、より適切なリスクアセスメントを行うには限界がある。またドイツのように、OiRA ツールによらずに自国の労災保険組合による対応でリスクアセスメントを行っている国もある。

A. 研究目的

本分担研究の目的は、EU におけるリスクアセスメントの位置づけを確認し、それがどのようにして現実化し、どのように遂行されているかを、明らかにすることにある。

B. 研究方法

平成 26 年度は、文献調査・情報収集ならびにリスクアセスメントの模擬体験を行った。

文献調査・情報収集は、東京大学総合図書館国際資料室で行った以外は、もっぱらインターネットを通して行った。

OiRA に利用者登録をし、理美容店経営者であると仮定してリスクアセスメントの模擬体験を行った。

平成 27 年度は、インターネットによる文献調査・情報収集を行った。

C. 研究結果

1 EU におけるリスクアセスメントの動向

1. 1 EU におけるリスクアセスメントの位置づけ

EU は、1989 年に「労働安全衛生の改善を促進するための施策の導入に関する理事会指令」を採択した。同指令は安全衛生に関する基本的な指令として位置づけられるが、同指令により事業主にはリスクアセスメントの実施が義務づけられている。

EU は 2002 年から、5 年程度を計画期間とする労働安全衛生戦略を策定している。EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 は、その

目的に、中小企業における規制の履行支援や、法の枠組みの作業場所の変化への適合、とくに中小企業の視点からの簡素化などをあげている。すなわち中小企業に重点を置いた規制の適切な履行が、労働安全衛生戦略の目的の 1 つとなっている。さらに各国別の国家戦略の重点事項として、中小企業に重点を置く目的を実現するために優先されるべき手段が列挙されているが、その手段の 1 つに、リスクアセスメントを促進する簡易なツールの開発がある。

EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 は、3 つの重要課題の 1 つとして、現行の労働安全衛生規制の履行改善をあげる。とくに小規模・零細企業が有効かつ効率的なリスク予防戦略を行う能力を高めることによって、履行状況の改善が目指される。EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 は、3 つの重要課題に取り組むために、7 つの主要な戦略目標を提示している。現行の労働安全衛生規制の履行改善に関する戦略目標は、「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」、「加盟国のエンフォースメントの改善」、「現行規制の簡素化」である。「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」は、小規模・零細企業が安全衛生規制を履行・遵守しやすくするためのもので、技術上の支援や実用的なツールがあるが、実用的なツールとしてオンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント（後述 2）が挙げられている。「加盟国のエンフォースメントの改善」の例として労働監督署の役割の拡大が示されている。「現行規制の簡素化」は不必要な行政負荷の軽減に資する。

以上のように、EU では 1989 年の理事会指令により事業主にリスクアセスメントの

実施を義務づけている。労働安全衛生戦略では、リスクアセスメントを含む労働安全衛生規制が中小零細企業においても履行されるべきことを課題としてとらえている。中小零細企業におけるリスクアセスメントの現実化のために、EU や加盟国は実用的なリスクアセスメントツールの開発と提供が必要であると考えられる。

1. 2 EU におけるリスクアセスメントツールの開発

EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 をふまえて、EU 内では多数のリスクアセスメントツールが開発されている¹。リスクアセスメントツールのタイプはさまざまであるが、もっともポピュラーなのは、チェックリストによってリスクを確認するタイプである。そのほか、ガイダンス資料、ハンドブック、パンフレット、アンケートのほか、インタラクティブツールがある。

多数のリスクアセスメントツールが開発されているものの、その多くが加盟国の自国内産業を対象としたものである²。EU をカバーするツールはあまり多くない。EU をカバーするツールとして、ISSA（国際社会保障協会）発行の、中小企業向けのリスクアセスメントガイドブック（小冊子）があげられる³。

EU をカバーするリスクアセスメントツールの積極的な開発を進めているのが、EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）である。以下では、EU-OSHA が提供しているリスクアセスメントツールを紹介する。

2 EU-OSHA によるリスクアセスメントツール（OiRA）

OiRA は、Online interactive Risk Assessment（オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント）の略称であり、リスクアセスメントツール開発のための Web プラットホームである⁴。OiRA プラットホームは、簡単かつ無料のオンラインツールの作成を可能にするものである。なお、OiRA はこのオンラインツール（オンラインによって利用されるリスクアセスメントツール）の意味でも用いられており、以下では同ツールを指す言葉として OiRA を用いる。

OiRA は、EU 労働安全戦略 2007-2012 が求めるリスクアセスメントを実施するために開発されたツールであり、リスクアセスメントを行おうとする中小零細企業を支援するものである。OiRA は、中小零細企業が自ら、自社のリスクアセスメントを行うことができるよう、必要なノウハウとツールを提供する⁵。リスクアセスメントを行うことに障壁を感じる中小零細企業があることは事実であり、その障壁を取り除くために、OiRA は次のような特徴を有している。

OiRA の特徴は、ツールの使用に一切の費用がかからないこと、ツールはオンラインで入手・利用が可能であること、モバイルアプリケーションも可能であること、ツールは業種ごとに対応されていること、ツールは企業の状況に応じてある程度カスタマイズできること、行動計画策定を可能にしていることにある。すなわち、OiRA は、中小零細企業の経済的な障壁や実行時の障壁を取り除き、段階的プロセスによりリスクアセスメントを履行できる仕組みになっている。

OiRA の段階的プロセスは、①準備、②確認、③評価、④行動計画、⑤文書化の 5 つのステップで構成されている。第 1 ステップは①準備である。まず、リスクアセスメントの方法が調整される。次に②確認であるが、仕事における潜在的な要因が見いだされ、誰がそのリスクに曝されるかが確認される。それらのリスクに対してどの順番で対処するか優先づけが第 3 のステップ (③評価) である。評価が終わると、④行動計画を策定する。確認されたリスクをどのようにして除去し制御するかについての行動計画が立てられる。最後は、⑤文書化である。リスクアセスメントの結果が書面にまとめられる。

OiRA は 2012 年にオンラインでの利用が開始されて以降、順次新たなツールの開発が進められている。2015 年 1 月時点で 58 のツールが提供されている⁶。そのうち 25 はブルガリアのツールであり、産業分野を広くカバーしている。国別では、キプロス、ベルギー、ラトビアが、ブルガリアに続く (各 4)。2016 年 1 月時点のツール数は 90 で、そのうち 33 がブルガリアのツールであり、ギリシャ (7)、ベルギーとスロベニア (各 6) が続く⁷。

3 OiRA の開発例 — キプロス理美容業界における OiRA の開発と運用

OiRA のオンライン利用が最初に開始されたのはキプロスである。以下では、キプロス理美容業界による OiRA の開発と運用を取り上げる⁸。

他の諸国と同様にキプロスでも、中小零細企業におけるリスクアセスメントの履行は低く、そのことを労働監督署も認識して

いた。まずは中小零細企業がリスクへの意識を高めることが重要であるが、そのためには OiRA が重要かつ適していると考えられた。

キプロスでは、2500 以上の理美容室に約 3500 人の労働者が雇用されているが、彼らは日々のリスクに曝されている。EU-OSHA によれば、理髪業は職業性皮膚疾患のリスクが最も高い職業であり、複数の国で、理美容師の 7 割以上が職業性関連皮膚疾患に罹患している。キプロスでは、2006 年の調査により、キプロスの理美容師の 80%以上が筋骨格系障害に罹患していることが明らかになっている。

このような事情を背景に、キプロス労働監督署は、2007 年の EU-OSHA による中小企業のための「健康職場イニシアティブ」キャンペーンにおいては、理美容業界を第 1 のターゲットとすることにした。具体的な取り組みとして、理美容学校における筋骨格系障害ハンドブックの配布を行った。そして 2008 年には労働監督署は、理美容師向けキプロス職業資格開発技術委員会と共同して、安全衛生訓練モジュールを初めて実施するなどした。

キプロス理美容師総組合も、理美容業界の安全衛生水準の向上には前向きであり、労働監督署の協力を望んでいた。このことは、理美容業界に特有の OiRA を開発する誘因となった。

キプロス理美容師総組合の一部門である、美容師協会との会合の場で、EU-OSHA と労働監督署は OiRA の説明を行った。同会合の後、次は同協会の役員に対して、今度は OiRA が細部にわたって説明された。理美容業界向け OiRA がカバーするモジュール

ルの概略が合意された。このように初期段階の計画は慎重に、美容師協会との間で合意を得る方式で（集团的アプローチ）、進められた。

ツール作成は単純なプロセスで進められた。まず構成が決定され、次にモジュールとサブモジュールの数と内容、さらには具体的な内容（情報、質問、文章）が決められていった。

このようにして作成されたツールは、美容師協会の役員への説明の後、パイロットテストが実施された。パイロットテストは各地域のセミナーで行われ、約 500 人が被験者として参加した。同テストでは、使いやすさ、ニーズに適合しているか、理解可能な言葉を用いているか、時間がかかりすぎていないかが、確認された。参加者からはたいへん肯定的な反応があった。

OiRA の実施にあたり、労働監督署は美容師協会の担当者に訓練を行ったり、美容師協会誌に記事を掲載して OiRA の周知に努めたりした。

このようにキプロスでは行政と業界団体の協力のもと、業界独自の OiRA を開発するに至った。現在では、キプロス理美容業界用 OiRA はオンラインで提供され、職場におけるリスクアセスメントを実施するために、多くの使用者や自営業者が活用している。OiRA の活用により、使用者や自営業者はリスクを認識し、将来の健康上の問題に対して予防することを学んでいる。OiRA の登録利用者（企業）は増加している。労働監督署は登録企業の OiRA の使用状況についてモニタリングを行っている。

4 OiRA の具体例 — EU 理美容業界

向け OiRA

4. 1 概要

EU-OSHA が OiRA サイトで提供している OiRA は 2015 年 1 月時点で 58 種類であるが、そのうち EU レベルは 5 種類にとどまる (2016 年 1 月時点では計 90 種類、EU レベルが 9 種類)。EU レベルのツールから理美容業界向けの OiRA を取り上げ、以下で紹介する。

OiRA の段階的プロセスは、①準備、②確認、③評価、④行動計画、⑤文書化の 5 つのステップで進められるが（前述 2 参照）、EU 理美容業界向け OiRA では③、④が同時に行われる⁹。

①準備では、OiRA を利用する意義や必要性が説明されている。まず、多くの理美容店では何事も顧客を優先してしまいがちで、労働者の健康は軽視されがちであること、しかしながら理美容師に健康上の問題が生じることはあり、それはときによつては理美容師の仕事をとても若いうちに辞めざるをえないほどに悪化することが述べられる。「リスクアセスメント」という言葉を一切使うことなく、リスクアセスメントの必要性を利用者に訴えるものになっている。それに続いて、OiRA が支援できること、OiRA が使いやすいことなどが述べられ、最後に本ツールが EU レベルのツールであり、EU の規制に基づいていることが説明される。

②確認は、質問に順次回答していく形式である。本ツールは 7 つのモジュールによって構成され、質問は計 45 である（質問については後掲 4. 2 を参照）。これらの質問に基本的には、「はい」もしくは「いい

え」を選択して回答する。質問によっては「該当なし」の選択肢が用意されている。回答を保留して次の質問に進むことも可能である。なお、回答状況は画面の左側に表示される。質問文はきわめて簡潔であり、各文は短く文法構造は単純である。質問文とは別に、3項目5文程度の説明文が用意されているため、仮に質問文では質問の趣旨が分かりにくいなどの場合には、回答の助けとなる。質問によっては質問に関する法規制へのリンクが貼られている。

1つ目の質問から順次答えていくことが予想されるが、モジュールを選択して好きなところから回答することも可能である。回答データは保存されるので¹⁰、一度にすべての質問に回答するのではなく、時間・日をおいて回答することも可能である。

④行動計画の画面では、②確認によりリスクがあると確認された事項とそれに対する説明が表示される。この表示・説明をふまえて、③評価を行うことになる。③評価はリスクに対する優先度が、「低い」、「中程度」「高い」のいずれかを選択する方法で行われる。

④行動計画の画面の下部が、行動計画を記入する欄である。まずa計画を記載することになる。計画の具体的内容は回答者が任意に記入することになっているが、「標準的な解決策」も用意されている。「標準的な解決策」を修正して、回答者の計画とすることも可能である。a計画以外の④行動計画の記入項目は、b責任者、c経費、d計画開始日、e計画終了日である。

⑤文書化では、今回のリスクアセスメント全体のダウンロードと、行動計画（のみ）のダウンロードが、可能である。

4. 2 質問項目

7つのモジュール、計45の質問は、以下のとおりである。質問は、理美容業界に特有なリスク（1～5）だけでなく、他の産業にも共通するリスク（6、7）についても、なされる。

1 理美容品

1. 1 すべての理美容品が、適切かつ安全に保管されている。

1. 2 酸性バランスがとれたパーマ液のみを、使用している。

1. 3 ダストフリーの理美容品のみを、使用している。

1. 4 〔薬剤を〕混合するための場所が別に設けられている。

1. 5 シャンプーや染毛剤などの濃縮製品は、適切に希釈されている。

1. 6 スタッフは、製品の正しい安全な使用に関して定期的に訓練を受けている。

2 皮膚の保護

2. 1 手袋

2. 1. 1 スタッフは、染色、脱色、縮毛矯正、パーマ時に、適切な保護手袋を着用している。

2. 1. 2 スタッフは、洗髪時に、適切な保護手袋を着用している。

2. 1. 3 スタッフは、清掃、消毒時に、適切な保護手袋を着用している。

2. 1. 4 スタッフは就業前に、手や腕から装飾品を外している。

2. 2 皮膚のケア

2. 2. 1 スタッフ用の、手洗い・手のケア設備がある。

- 2. 2. 2 スタッフは、中性洗剤で手洗いをしている。
- 2. 2. 3 手洗い後、スタッフは、使い捨てタオルで手を拭く。
- 2. 2. 4 スタッフは定期的に、皮膚保護クリームを手塗る。
- 3 店内レイアウトとメンテナンス
 - 3. 1 仕事場所とは別に、休憩場所がある。
 - 3. 2 洗面所と更衣室がある。
 - 3. 3 すべての場所と床は適切に維持されている。
 - 3. 4 店内の床は滑りにくい。
 - 3. 5 すべての仕事場所に、スタッフが適切に仕事ができるのに十分な照明がある。
 - 3. 6 店内は適切に換気されている。
 - 3. 7 電気、ガス、水道設備は、適切な基準を満たしている。
 - 3. 8 仕事室と休憩場所には、一般的な禁煙ルールが適用されている。
 - 3. 9 消火器は十分に用意されている。
 - 3. 10 よく見え、はっきりと示された非常口がある。
- 4 設置物と仕事時の姿勢
 - 4. 1 労働者は自分の作業場所に快適に仕事ができるのに十分なスペースがある。
 - 4. 2 スタッフは、洗髪装置で快適に作業ができる。
 - 4. 3 スタイルチェアは、高さが調整できる。
 - 4. 4 高さが調整できるキャスター付きの椅子がある。
 - 4. 5 スタッフは仕事時に良い姿勢を取ることを十分に認識し、仕事時にそのような姿勢を取っている。
- 5 理美容用品と衣服
 - 5. 1 すべての器具（はさみ、バリカンなど）は、ニッケルフリーか低ニッケルである。
 - 5. 2 器具は清潔であり、組織的、定期的に消毒されている。
 - 5. 3 はさみは、エルゴノミックである。
 - 5. 4 ポータブルのドライヤーは、可能な限り、軽くて静かで低振動のものである。
 - 5. 5 電気器具（ドライヤー、バリカンなど）は良い状態にある。
 - 5. 6 カートがある。
 - 5. 7 スタッフは、適切で快適な服と靴を着用している。
- 6 メンタルヘルスと健康
 - 6. 1 スタッフのメンタルヘルスと健康に注意が払われている。
 - 6. 2 労働時間に関する法規定が、守られている。
 - 6. 3 連続する長時間の仕事の後に、短時間の休憩を取ることができる。
 - 6. 4 スタッフの仕事には多様性がある。
 - 6. 5 いじめやセクシュアルハラスメントに関するリスクは、予防されている。
- 7 人事と予防
 - 7. 1 労働者の健康につき適切な監督が確保されている。
 - 7. 2 仕事の準備や組織にあたり、妊産婦に対する特別の要請に配慮されている。
 - 7. 3 店内に救急箱がある。
 - 7. 4 強盗や侵入といった犯罪に対す

る予防対策が取られている。

4. 3 模擬体験

模擬体験は OiRA の利用者登録から始まる。利用者登録はメールアドレスとパスワードの入力のみである。名前や職業、住所の入力は一切ない。これは OiRA の本来の利用者として想定される、EU 内の中小零細企業事業主以外にも、OiRA が提供され、利用可能であることを示すものである。

①準備の画面では、啓発的メッセージが込められているという印象を受けた。①準備では、能動的行為はとくに要しなかった。

②確認では、45 の質問に答えていくことになるが、簡潔な質問が用意されていることから、理美容業界特有の専門用語を除き、ほとんど躊躇することなく、回答を進めることができた。質問事項をあらかじめプリントアウトすることが可能であり、模擬体験前にプリントアウトして全体像を把握していたことは、回答の助けになったかもしれない。

③評価、④行動計画に関して、「1. 6 スタッフは、製品の正しい安全な使用に関して定期的に訓練を受けている。」の質問を例に、以下、具体的に紹介する。

「1. 6」の質問で、「いいえ」を選択したところ、④行動計画の画面には、「製品の正しい安全な使用に関して訓練の機会がスタッフに定期的に提供されていません。」との一文が太字で表示された。その下には、スタッフが定期的な訓練を受けるべきであることが通常文字で簡潔に説明されていた。それを読んで、当該リスクに対する優先度をプルタブから選択するが（③評価）、模擬体験では優先度を「高い」と

したうえで、行動計画の「標準的な解決策」を選択してみた。すると自動的に行動計画の欄に、「製品の正しい安全な使用に関する訓練を定期的に提供する。／訓練を調整し、適時にスタッフに通知する。常時店内にいない者を含め、すべてのスタッフに訓練が提供されていることを確認する。／訓練をセットアップする担当者を決める」との内容が書き込まれた。

模擬体験においてもっとも戸惑ったのはこの行動計画をどのように記入するかであったが、標準的な解決策が用意されており、それを選択することによって、リスクアセスメントを完了することができた。

全体を通して説明や指示が簡潔・的確であり、たいへん利用しやすいツールであった。また、最後には行動計画を文書化することができ、アセスメントを実施する意義を感じさせる模擬体験であった。

4. 4 評価

EU 理美容業界向け OiRA は、とくに以下の点で高く評価できる。

第 1 に、OiRA の目的に沿って、リスクアセスメントに対する障壁が完全に排除されていることである。経済的な障壁も（費用は一切かからない）、実行時の障壁も（初期動作の手間もかからず、内容も平易であり、わずかな時間で行える）、取り除かれていた。

第 2 に、第 1 の評価の実行時の障壁除去とも関わるが、説明や指示が非常に的確であることである。説明自体は簡潔であるが、理美容業にどのようなリスクがあり、それらはなぜリスクとされるのか（どこに問題があるのか）を、②確認画面での回答を通

して学ぶことができた。OiRA を利用することにより、それまではリスクとして気づいていなかった事項を認識することにもなるであろう。また、④行動計画は何を記入すればわからないという場合が大いに予想されるが、標準的な解決策が用意されているほか、記入に際してのヒントやアドバイスも表示されるようになっていた。他のチェックツールと比較しても、工夫や配慮が行き届いていた。

第 3 に、平易・簡易なツールである一方で、関連する法規制等への言及もなされていることである。じっくりと専門的にリスクアセスメントやリスク対策に取り組もうとする場合には助けになる。この点が前面に出すぎると第 1 の利点が損なわれることにもなるが（専門用語は障壁になりうる）、法規制等への言及は基本的に各画面、各項目のいちばん最後にされていた。このことは、第 2 の点で指摘した配慮の 1 つのあらわれともいえる。

5. OiRA に対する評価

5. 1 欧州議会

欧州議会は 2015 年 11 月に EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 を採択し、OiRA について次のように述べた。

「EU-OSHA によるオンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント（OiRA）ならびに加盟国による他の電子ツールの導入は、とくに小規模零細企業におけるリスクアセスメントを容易にし、コンプライアンスや予防の文化を促進するものであり、歓迎する。加盟国は、労働安全衛生にかかる行動全般、とくに中小企業の支援となる

電子ツールの開発のために EU の財政援助を活用されたい。労働安全衛生の分野では、健康職場キャンペーンなどの啓発キャンペーンが大切であることに重点を置き、労働安全衛生の基本的な権利義務について事業主と従業員の意識を高めることの重要性を強調する。」

欧州議会は、欧州委員会が策定した EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 を採択することで同戦略を支持するが、欧州委員会が 7 つの戦略目標の中で示した OiRA に言及し、「歓迎」と肯定的に評価する。

5. 2 雇用問題研究所による調査報告

イギリスの雇用問題研究所は、2015 年に OiRA についての調査を行い、報告書を公表した¹¹。調査は、オンライン調査（回答者数 48）と電話によるインタビュー調査（回答者数 10）によって行われた¹²。オンライン調査の回答者は、EU や国の機関、労働組合や使用者団体に属する者、研究者等である¹³。

5. 2. 1 オンライン調査結果の概要

「適切なリスクアセスメントツールの利用可能性という意味で、OiRA はあなたの国において欠けていたものを満たしているか？」の質問に対しては、肯定する回答が 4 分の 3 を占めた¹⁴。オンライン・リスクアセスメントツールの成功要因として、「社会的パートナーの支援」、「政府による支援もしくは財政援助の利用可能性」を選択する回答がそれぞれ 3 分の 1 であった¹⁵。成功要因を尋ねる選択肢には含まれていないが、成功要因として、ツールの簡易性やアクセスのしやすさ、ツールの質が担保さ

れていることなどが指摘されている。

OiRA を自国に導入する際の障害として、財政面での不足や人的資源の不足を指摘する回答が多かった¹⁶。その他の障害要因として、社会的パートナーの関心が低い、労働安全衛生の文化が小規模零細企業に欠落している、OiRA のメリットを企業に説明するのが困難、IT 通信上の問題、国家の規制などが、挙げられている。OiRA のプラットフォームについては 8 割が使いやすいと回答したものの、国家の規制改正に対応するためにはアップデートが簡単にできるとよい、言語対応のために自国の OiRA サイトからのアクセスができるとよいといった改善点の指摘もあった¹⁷。

ツール開発に要する期間は 3 か月以上とする回答が 8 割を占めた。その半数は 6 か月以上と回答している¹⁸。ある産業向けに自国で開発したツールを他国に転用しうることについては、7 割以上が転用できると回答した。転用できないとする回答は、法規制が異なることを理由として挙げる¹⁹。

OiRA ツールの普及については、それほど進んでいないとの回答が約半数を占めた。小規模零細企業に限定すると普及はやや進んでいるといえるが、大きな差はない²⁰。普及がそれほど進んでいないとする理由として、前記の導入の際の障害のほか、ツールが開発段階であることやモニタリングを行っていないため情報を把握できていないことなどが、挙げられている。

EU-OSHA による OiRA の開発・履行に対する支援については、満足するとの回答が多かった²¹。

なお、本調査では、OiRA によるリスクアセスメントの効果についての調査は行わ

れていない。

5. 2. 2 インタビュー調査に見る、OiRA ツールを利用する各国の問題

オランダでは、産業レベルの安全衛生体制で労使間の団体交渉が重要な役割を担っているが、安全衛生体制に関する新たな団体協約が締結されないままであるという問題が生じている。すなわち、団体協約に規定されたリスクアセスメント（ツール）がアップデートできない²²。仮に安全衛生体制について労使間で紛争が生じればアップデートされるが、それはリスクアセスメントに関する労使協調がうまくいっていないことも意味する。

フランスでは、10-12 の産業別ツールを開発する計画があるが、それには財政支援と人的手当が必要であると考えている²³。

リトアニアでは、国家の労働安全衛生戦略に問題があることが、リスクアセスメントツールの開発の支障となっている²⁴。リトアニアからは、いまのツールがプリンターにうまく適合していないとの指摘もある。背景には、屋外労働やインターネットアクセスができるコンピューターを持たない職種では、リスクアセスメントツールをプリンターで印刷して紙ベースで使用しているとの事情がある。リトアニアでは OiRA に対する労働者側の関心が高く²⁵、労働者もリスクアセスメントツールを使用しているようである。

5. 2. 3 小括

OiRA に対する評価と課題は以下のよう
にまとめられる。

総論として、OiRA は適切なリスクアセ

スメントツールとして評価されている。EU-OSHAをはじめ、社会的パートナーや各国政府による支援が成功要因としてあげられる。EU-OSHAによる OiRA は質が担保されているとの評価がなされ、OiRA の特徴である実用性や簡易性も成功要因といえる。

他方、このような成功要因に欠ける国では、OiRA 導入に支障が生じることになる。政府や労使の関心、財政上や人的手当の問題も指摘されている。これは OiRA ツールのアップデートの問題ともかかわる。言語の問題もある。自国ツールは自国語で開発されるが、EU レベルのツールは英語のみの提供であり、アクセスの障壁となりうる。各国で安全衛生規制や安全衛生文化が異なり、EU レベルのツールに支障となることもある。

EU レベルのツールは汎用性の点でメリットがあるが、より適切なリスクアセスメントを行うには限界がある。自国ツールの開発が望ましいが、財政的に難しいこともある。他方、オランダでは OiRA に代えて独自のリスクアセスメントシステムを構築する動きが複数の産業分野で報告されている²⁶。

5. 3 OiRA ツールを自国開発していないドイツ

EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 に対して、加盟国の関係団体も見解を示しているが、EU-OSHA の OiRA ツールを自国レベルで開発していないドイツでは OiRA への積極的評価があまり見られない

ドイツ法定労災保険組合は、EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 が示す 3 つの重要課

題についての組合の立場を示している²⁷。

ドイツ法定労災保険組合は、「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」として小規模企業向けの相談体制をあげ、リスクアセスメントはその中に含まれる。ドイツ法定労災保険組合は、「小規模企業における健康」シリーズをテーマに即してリーフレットの形式で発行しており²⁸、リスクアセスメントに限定するのではなく、小規模企業向けの全体的な支援が行われている。OiRA のようなリスクアセスメントのための電子ツールへの言及はない。

ドイツ労働保護戦略共同体は、連邦、州、法定労災保険組合などが参加する会議体である。ドイツ労働保護戦略共同体は、EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 の諸課題のいくつかにすでに取り組んでいると述べる²⁹。たとえば、中小企業向けの実用的な支援として ORGCheck が提供されている³⁰。ORGCheck は中小企業事業主向けのオンライン自己診断ツールで、事業主は自社の労働保護体制を診断し改善を図ることができる。リスクアセスメントは診断内容に含まれている。

ドイツは労働安全衛生に対する取組みを小規模企業に対する支援も含める形で従来から進められており、中小企業向けの簡易なリスクアセスメントツールを改めて開発する必要性は少ないといえる。

リスクアセスメントに関していえば、ドイツでは産業別の労災保険組合によるリスクアセスメントツールが早くから開発されている。たとえば、ドイツ保健衛生福祉業労災保険組合は EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 に先立つ 2006 年に、理美容業向けのリスクアセスメントリーフレットを

発行している³¹。リーフレットやリスクアセスメントに用いる様式類はインターネットで取得できる。ドイツ保健衛生福祉業労災保険組合は2015年以降、オンラインによるリスクアセスメントも提供している³²。リスクアセスメントを行おうとする者は、EU-OSHAが提供するOiRA同様、利用者登録のみで無料で利用できる。オンラインツールは実用的で簡易なツールとして評価されるが、ドイツでは自国の労災保険組合による対応が進められており（脚注2も参照）、それがEU-OSHAによるOiRAツールが開発されていない1つの理由であると考えられる。

DおよびE. 考察および暫定的結論

EUにおけるリスクアセスメントに対する意識は、国によっても産業によっても大きく異なるが、EU全体で捉えた場合、リスクアセスメントの必要性が高いにもかかわらずリスクアセスメントに対する意識が低いところに重点的な対策をとるべきである。EU労働安全衛生戦略2007-2012が、リスクアセスメントを促進する簡易なツールの開発に重点を置いたことは、リスクアセスメント対策が十分とはいえない中小企業向けの対策として意義がある。この方針は、EU労働安全衛生戦略2014-2020に引き継がれているが、重点的な対策の射程を、より規模の小さい小規模・零細企業に移している。

そのツールとしてEU内でもっとも注目されるのが、EU-OSHAによるインターネットを活用したオンラインのリスクアセスメントツール（OiRA）である。OiRAは

費用負担なく簡単にオンラインでリスクアセスメントを行うことができ、今後の普及が期待される。とりわけキプロスの例（前述3）のように、行政と業界団体の協力のもとでOiRAが開発されたケースは、実効性の観点からも注目される。

OiRAは、労働安全衛生体制を充実させリスクアセスメントに取り組もうという国にとって、有用なツールとして機能する。とくに小規模零細企業におけるリスクアセスメントを容易にし、自国の安全衛生コンプライアンスや予防の文化を促進する役割も期待できる。そのためには、EU-OSHAの支援だけでなく、自国の政府や社会的パートナーの協力した取り組みが必要である。

他方でドイツのように、OiRAツールによらずに自国の方法でリスクアセスメントを履行している国もある。

F. 研究発表

無

G. 知的所有権の取得状況

無

H. 引用文献

文末脚注参照

¹ EU-OSHAは、EU内のリスクアセスメントツールを収集、データ化し、公開している。

<https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/risk-assessment-tools> (last visited, Jan. 28, 2015)

² たとえばドイツ建設業労災保険組合は、職種に細分化して内容も充実したオンライン・インタラクティブツールを開発、公開している。

http://www.bgbau-medien.de/handlungshilfen_gb/index.html (last visited, Feb. 12, 2016)

³ https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/risk-assessment-tools?SearchableText=ISSA&is_search_expanded=&getRemoteLanguage=&subcategory2=&nace2=&multilingual_thesaurus2=&submit=Search (last visited, Jan. 28, 2015) なお現在、ISSA の公式ホームページで同ガイドブックの内容を確認することはできない。

⁴ <http://www.oiraproject.eu/about>

⁵ <https://osha.europa.eu/en/topics/oirai/index.html> (last visited, Jan. 28, 2015)

http://www.iisha.or.jp/international/topics/201310_05.html (最終訪問 2015 年 1 月 28 日)

⁶ <http://www.oiraproject.eu/available-tools-old> (last visited, Jan. 28, 2015)

⁷ <http://www.oiraproject.eu/oirai-tools> (last visited, Feb. 12, 2016)

⁸ <http://www.oiraproject.eu/Resources/case-studies/case-study-oirai-tool-for-hairdressers-in-cyprus> (last visited, Jan. 28, 2015)

⁹ ③評価の画面では、④のステップに直接進むよう、指示される。

¹⁰ OiRA の各ツールの利用にあたっては、メールアドレスとパスワードの入力によるログインが必要である。ログアウトしても再ログインすれば自分の回答データにアクセスできる。

¹¹ Broughton = Fohrbeck (Institute for Employment Studies), OiRA Online Survey Final report, 2015.

¹² Id. at 1.

¹³ Id. at 3.

¹⁴ Id. at 5.

¹⁵ Id. at 6.

¹⁶ Id. at 16.

¹⁷ Id. at 18-19.

¹⁸ Id. at 21.

¹⁹ Id. at 25-26.

²⁰ Id. at 35-36.

²¹ Id. at 42-43.

²² Id. at 39-40.

²³ Id. at 48.

²⁴ Id. at 40.

²⁵ Id. at 48.

²⁶ Id. at 48.

²⁷ DGUV, Prevention of the future: using all appropriate means – sustainable – practical, 2015.

²⁸ たとえば、「暑熱労働の判断 (小規模企業における健康)」のリーフレットには、暑熱労働の概要、リスクアセスメント、保護措置、予防、相談先が、コンパクトにまとめられている。

<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-7002.pdf> (last visited, Feb. 12, 2016)

²⁹ <http://www.gda-portal.de/de/PresseAktuelles/Newsletter/2014-03-Newsletter.html> (last visited, Feb. 12, 2016)

³⁰ <http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm> (last visited, Feb. 12, 2016)

ORGACheck は、完全版は 15 のユニット、簡易版は 6 つのユニットから構成される。そのうち 1 つのユニットがリスクアセスメントであり、リスクアセスメントが適切に実行されているかが複数の質問により確認される。

³¹ BGW, Gefährdungsbeurteilung im Friseurhandwerk, 2013.

³² <https://www.bgw-online.de/DE/Resp/Gefahrungsbeurteilung-online-Manual-Friseurhandwerk.html> (last visited, Feb. 12, 2016)

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

アメリカの労働安全衛生体制とリスクアセスメント

分担研究者 井村 真己 沖縄国際大学法学部・教授

研究要旨：アメリカの労働安全衛生法においては、その履行確保の手法として、安全衛生遵守監督官による事業場への立入検査が重要な役割を果たしている。この立入検査に関しては、その優先順位によって違いはあるものの、予告なしで行われることから、法を遵守させるという点については一定の効果を上げているといえよう。しかし、法を遵守するのみで労働安全衛生法（OSH 法）の目的である安全で衛生的な職場環境の提供が確保できるとは限らないことが指摘されており、法の実効性確保という観点から、労使の関与によるリスクアセスメントを重視する目的で自発的予防プログラム（VPP）を導入したものと考えられる。

VPP は、使用者と被用者の関与による事業場の特徴に応じた模範的な安全衛生管理システムを構築している事業所に、OSH 法に基づく強制的な立入検査を回避することを認めることで、より問題のある産業・事業所に労働安全衛生局（OSHA）がその人的資源を集中させることを可能とし、また使用者側では労災事故の発生率減少による労災保険料などのコスト削減などのメリットを享受しうる仕組みとして策定されたものである。ただし、VPP に参加するための前提として OSH 法およびその行政規則を遵守することが求められていることから、VPP はあくまでも法の枠組の中で、使用者にとってもっとも効率的な安全衛生を確保するための手法として採用されたものと考えられる。

VPP における安全衛生管理システムの内容や VPP への応募については、非常に詳細な内容が定められており、それに従って Star プログラムの認定を受けることにより、当該事業所は、2 年半から 5 年の間に行われる再認定の際の現地調査を除けば、OSHA による強制的な立入検査を免れることが可能となる。このことは少なくとも VPP のメリットとして共通の認識となっているものと考えられ、VPP の認定事業場数が順調に伸びていることや法制化の動きがあることからそれは裏付けられる。また、VPP 認定企業から任意で特別政府職員（SGE）を選出することを通じて、OSHA の監督官のリソースの分配や、SGE による労働安全衛生の裁量の観光の普及などが可能となっており、これらも VPP の一つの効果であるということが出来る。

しかし、VPP による本来の目的である事故発生率や傷病発生率の減少をどこまで達成できているのか、という点に関しては、特に OSHA の内部統制の問題とも絡んでいるため、そのすべてを積極的に評価することについては慎重にならざるを得ないものと思われる。

VPP とは別に、近年アメリカの労働安全衛生当局が力を入れているものとして、中小企業向けの現地コンサルティング制度と SHARP がある。前者は、企業が職場内の危険およびそれを撲滅す

る方法に関する知識が、企業の安全衛生さらには企業の経営全体を改善することにも繋がるとの見解に基づいて実施されているが、単なる現地の調査のみならず、その改善のための手法をも示しており、かつコンサルテーションの過程で法違反があっても、OSHA は、使用者の責任を追及するのではなく、あくまでその是正と改善のための相談相手として対応していくことから、この現地コンサルテーションは使用者側からも労働者側からも高い評価を得ている。また、後者の SHARP については、企業の自助により構築された労働安全衛生システムそれ自体を評価するのではなく、OSHA のコンサルテーションを受けながら企業ごとの特性に応じたシステムの構築およびその達成度を評価するものであり、労働安全衛生に十分なリソースを割くことが難しい中小企業にとっては、OSH 法の基準を遵守するための仕組みとして非常に有益なものであるといえよう。

また、労働安全衛生に関わる人材の確保という面については、OSHA の行政官である安全衛生遵守審査官のほか、民間の安全衛生専門家を大きな役割を果たしている。これらの人材養成に関しては、公的資格はないものの、民間の専門家団体による認証制度により、必要な学歴・職歴要件について共通の基盤が構築されてきており、こうした認証制度により専門家としての質が保証されている。その意味で、これら民間団体が果たしている役割は非常に大きなものと考えられる。

A. 研究目的

本研究は、わが国の安全衛生にかかる伝統的な監督取締法体系の再編と実効性の維持向上を図るための参考素材としてのアメリカの最新の法事情を調査研究することを目的とする。

B. 研究方法

・2014 年度

基本的な調査研究内容について、第 1 回班会議（2014 年 7 月 25 日開催）において研究代表者から示された素案を基礎として、① アメリカの労働安全衛生体制の概要、② 自発的予防プログラム（Voluntary Protection Plan, VPP）制度の特徴とその効果、③ 法の実施体制に関わる人的構成とその資格などについて第一次資料を中心として調査を行った。

・2015 年度

2015 年度は、前年度に引き続き第一次資料の収集およびレビューを行い、現地調査へ向けた調整を経た後、2015 年 12 月 7 日より 17 日にかけてアメリカへ渡航し、現地調査を行った。現地調査では、アメリカの連邦政府機関、使用者団体、労働組合、州政府機関の関係者に対して、VPP 制度への評価および課題を中心として面談調査を行った。日程は以下の通りである。

日時	訪問先	担当者
12/9	アメリカ労働安全衛生局 (Occupational Safety and Health Administration)	David C. Hammel 氏 Anna Lopera 氏 Russell E. Jones Jr. 氏 Jennifer Kole 氏
12/10	VPP 参加企業連盟	Sarah Neely 氏

	(Voluntary Protection Program Participants' Association)	Charlie Doss 氏 J.A. Rodriguez Jr. 氏 Kristyn Grow 氏
12/11	アメリカ労働総同盟・産業別組合会議 (AFL-CIO)	Peg Seminario 氏
12/14	マサチューセッツ州労働・労働力開発府 (Executive Office of Labor and Workforce Development) 内の労働基準部 (Department of Labor Standards)	William D. McKinney 氏 Michael Flanagan 氏

また、その前後の日程については、連邦議会図書館（Library of Congress）およびボストン公共図書館（Boston Public Library）を訪問し、資料の調査・収集を行った。

なお、この調査に当たっては、日程調整および現地でのコーディネートについて、厚生労働省の井上大輔氏および日本大使館一等書記官の吉田暁郎氏に多大なる助力をいただいた。ここに記して感謝の意を表明する次第である。

C. 研究結果

1. 1970 年労働安全衛生法

（Occupational Safety and Health Act of 1970）の概要¹

アメリカの 1970 年労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970, 以下では OSHA 法と略す）²は、労働環境に由来する労働者の負傷・疾病が、生産性の低下、賃金喪失、医療費増大、

障害補償支払の増大といった点について州際通商を阻害しているとして、労働者が安全で健康的な労働環境の下で労働することを保障することを目的として制定された³。

1.1. 使用者と被用者の一般的義務

OSH 法 5 条は、使用者の義務として、その雇用する被用者が死亡または重大な身体的損傷の要因となる既知の危険から自由になるようにその雇用および雇用場所を整備しなければならない、また OSH 法に基づき制定された労働安全衛生基準に従わなければならない⁴。

また、被用者は、自身の活動や行動に適用される OSH 法に基づく労働安全衛生に関するすべての法規定、規則および命令を遵守しなければならない⁵。

1.2. 労働安全衛生基準

労働長官は、労働安全または衛生に関する基準の改廃する権限を有する⁶。この基準は、使用者または被用者その他関連する当事者からの情報に基づいて、OSH 法の目的に適い、全国的に統一された労働安全衛生のための基準となる。基準設定の手続は、設定すべき基準について、必要な情報とともに法 7 条に基づいて任命された労働安全衛生諮問委員会（National Advisory Committee on Occupational Safety and Health）へ諮問し、そこで提案された規則を官報に掲載した上で、関係当事者からの意見を求め、これらを参照した上で、労働長官は提案された規則を公布するか否かを判断しなければならない⁷。

また、このように公布された基準により影響を受ける当事者は、当該基準の有

効性に対して連邦裁判所に司法審査を求めることができる⁸。

1.3. 法の執行および罰則

1.3.1. 通告（Citations）

労働長官は、立入検査やその他の調査の結果、OSH 法またはその関連する規則に違反している使用者に対して、その違反となった根拠規定および違反の具体的内容等を詳述し、その是正のための合理的な期限を記載した通告を発令しなければならない⁹。

この通告の後、合理的な期間内に労働長官は、使用者に対して配達証明郵便により制裁の通知を送付する。この制裁の通知に対して、使用者は、15 日以内に異議申立を行うことができる¹⁰。

1.3.2. 罰則（penalties）

1.3.2.1. 制裁金（civil penalty）

OSH 法に対する故意または継続的な違反（willful or repeated violation）については、各違反 1 つについて 70,000 ドル以下の制裁金を課される。違反が故意の場合は、各違反 1 つにつき 5,000 ドル以上の制裁金が課される¹¹。

また、重大な違反について、上記の通告が発令された場合は、各違反について 7,000 ドルまでの制裁金が課される。重大ではない違反の場合も制裁金の額については同様である¹²。

1.3.2.2. 刑事罰

使用者が、OSH 法に定める基準に対して故意に違反した結果、被用者の死亡事故を発生させたことにつき有罪判決を受けた場合、10,000 ドル以下の罰金または 6 ヶ月以下の禁固若しくはその両方の罰則が科せられる。同一人による有罪判決が 2

回目の場合には、20,000 ドル以下の罰金または 1 年以下の禁固若しくはその両方の罰則が科せられる¹³。

この場合、使用者への訴追は、5 条(a)の一般義務違反に基づくことはできず、法に基づき定められた基準に違反していることが必要となっている。

（この項未了）

2. OSH 法の履行確保と行政機関

OSH 法の履行確保は、主に OSHA によって担われているが、その中でも大きな位置づけを占めているのが、立入検査による法違反の発見およびその是正である。これには、OSHA に雇用される労働安全衛生の専門家である安全衛生遵守監督官（Compliance Safety and Health Officer, 以下では監督官と略する）である。

2.1. 立入検査（Inspection）

OSH 法は、労働省長官に対して、企業への立入検査の権限（法 8 条）¹⁴および法違反の存在が疑われる企業に対する通告の権限を有している（法 9 条）¹⁵。

その実施に関する具体的手法については、連邦行政規則としてその詳細がまとめられており¹⁶、また OSHA の内部規則でも立入検査に関するマニュアルが策定されている¹⁷。

立入検査の優先順位は、① 急迫した危険のあるとき、② 死傷事故についての調査、③ 被用者からの申立に基づく調査、④ 地域局で計画された立入検査となっている¹⁸。このうち、③については、被用者本人のみならず、その家族やあるいは取引先などからの申立によって行われる場合がある。また、④の計画的立入検査

については、各州に複数設置されている地域局が特定事業場照準プログラムや特別強調プログラムといった事業や傷病率などを基準としたプログラムを編成して、それに基づく立入検査を行うものである¹⁹。一般的には立入検査は抜き打ちで行われるものとされているが、実際の立入検査の対象となる企業の選定については、上記の優先順位に基づき、元々の安全衛生に関するリスクの高い職場や、過去に労災事故を発生させた職場へのフォローアップを中心としている。

2.1.1. 立入検査権限（Authority for Inspection）²⁰

OSHA に基づく立入検査に関して、監督官は、（1）遅滞なく合理的な時期における立入権限、（2）監督（3）、調査権限、（4）尋問権限、（5）記録調査などの権限を有するとされている。ただし、ただし、これらの権限は、法 18 条により州が権限を有する協定およびプランに対しては適用されない。

また、使用者によって、特定の場所への立ち入りや特定の記録の調査などが拒否された場合、監督官は、直ちに立入検査を中止するか、または、使用者が異議を述べない範囲内で立入検査を実施することができる。このような拒否にあった場合、監督官は、地域局長（Area Director）²¹に対して直ちに報告しなければならず、地域ディレクターは、当該報告に対して、地域法務官（Regional Solicitor）²²と今後の対応について協議しなければならない²³。その協議の結果、立入検査令状（inspection warrant）を得た上で、当該使用者に対する強制的調査を命じる場合がある²⁴。

また、立入調査を認めること自体は、法に基づく処分を免れる理由とはなりえず、また監督官もこれを認めてはならないとされている²⁵。

立入検査について、事前に告示することは禁止されている²⁶。ただし、(1) 急迫の危険がある場合、(2) 立入検査を効率的に行うためには、事業者側に事前の準備が必要とされる場合、(3) 立入検査に関連して、労使代表などの特定の人物が同席の方が立入検査に資するとみなされる場合、(4) 地域局長の許可がある場合、などの要件を満たしているときには、事前に告示を行うことが認められている。

2.1.2. 立入検査の実施

2.1.2.1. 立入検査実施の態様

OSHA に基づく立入検査の実施にあたって、監督官は、最初に資格証明書を提示した上で、当該立入検査が行政規則 1903.3 条に規定されている権限に基づくものであるという、その性質と目的に関する説明を行わなければならない。

立入検査の具体的な実施方法としては、被用者の被爆等を検出するための線量計やそのたポンプやバッジなどの調査技術を使用した当該労働環境のサンプル取得、写真撮影（提供を受ける場合もあり）、尋問などがある。

なお、写真撮影に関しては、装具着用など当該事業者内部ルールが存在している場合には、それを遵守すること、立入検査終了後に明白な法違反がある場合には、非公式に助言を行うことが可能とされている。また、事業者側においては、この会合において何が法に抵触するのかに関して必要な情報を求めることもでき

る²⁷。

2.1.2.2. 労使代表の同席

労使代表については、監督官の立入検査に際して同席することができる。これら代表については、複数の者が同席することも認められるが、監督官の立入検査を妨害することは認められない。

また、監督官は、誰が代表なのかという紛争に関して解決の権限を有しており、代表が判別できない場合には、監督官は、一定の被用者をこれに代えることができる。また、被用者代表は、当該事業者の従業員でなければならないのが原則であるが、産業衛生士（industrial hygienist）や安全技師（safety engineer）などの専門家に関しては、例外的に社外の者が代表として同席することも認められている。公正で適正な立入検査の実施を妨害するとみなされる場合には、監督官は、当該事業者の有する権利を拒否する権限を有するとされており、これには、いわゆる企業秘密（trade secrets）も含まれる。また、監督官は、立入検査の実施過程において得ることとなった事業者の企業秘密について、これを漏洩してはならないとされる²⁸。

2.1.2.3. 意見聴取および申立

監督官は、立入検査に必要な限りにおいて、被用者に意見を求めることができ、また被用者も、自らが法違反と信じる点につき、監督官に意見を述べる機会が与えられなければならない。

被用者は、自らが法違反と信じる事項に対して、企業への立入検査を地域局長または監督官に申立することができる。申立については、当該法違反に関する詳

細をまとめた上で、被用者または被用者代表のサインを必要とする。地域局長または監督官は、立入検査が終了した後に遅くない時期に、当該申立書のコピーを提供しなければならない。その際、申立者を含む個人名については伏せておかなければならない。

この申立に関連して、地域局長は、法違反の根拠が認められるのであれば、できる限り早く立入検査を実施し、問題となっている法違反の有無を決定しなければならない。ただし、ここで実施される立入検査は、申立事項に限定されるものではない²⁹。

立入検査前または立入検査の最中に、被用者は、書面で法違反と信じる事項について監督官に申立を行うことができる。被用者は、当該申立を行ったことを理由として使用者から不利益な取扱を受けることはない³⁰。

前項の申立に基づく立入検査において法違反が発見できなかった場合、地域局長は、申立人に対してその旨を書面で通知しなければならない。申立人は、書面で地方副局長（Regional Assistant Director）³¹に対して当該決定について再考を求めることができ、それと同時に使用者に対しても配達証明でその旨を通知することが必要となる。使用者は、かかる再申立に対する反論を地方副局長へ行くと共に、申立人に対しても配達証明で通知しなければならない。地方副局長は、裁量で、当事者を集めて非公式の会合を開き、口頭で当事者に意見を述べさせることができる。その上で、地方副局長は、地域局長の決定について認容、一部変更、破棄

することができ、その決定内容および理由について、当事者に通知しなければならない³²。

2.1.3. 急迫した危険が存在している場合の対応

監督官は、立入検査の結果、急迫した危険（imminent danger）がある職場に対して、その旨を通知しなければならない。この通知を受けた事業者は、かかる危険を速やかに除去する義務を負うこととされ、それが果たされていない場合には、監督官は、法 13(a)条に基づく民事訴訟を提起することができる³³。

2.2. 行政機関

2.2.1. 労働安全衛生局（OSHA）

（この項未了）

2.2.2. 国立労働安全衛生研究所 （National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH）

NIOSH は、労働者が負傷や疾病を避けるための研究および勧告を目的とした連邦機関である。NIOSH の研究がこれらの努力に対する鍵であり、また、特定の問題に対する現実的な解決策を提供するものである。NIOSH は、2007 年度において医療費および生産性の喪失のみで約 2,500 億ドルとも推計されている合衆国における労働に関連した死亡、負傷および疾病に関する社会的コストを予防するために必要な研究についてのみ連邦から特定目的の資金の提供を受けている。これらの安全衛生のリスクは、労働者とその家族、事業者、コミュニティそして国家経済につき莫大な損失をもたらすものである。それゆえに、NIOSH は、21 世紀への挑戦として、健康的で安全かつ余裕のある労

働力の促進のために活動している。

2.2.2.1. NIOSH の目的

新しい科学的知見の発見と、伝統的産業である農業、建設業、鉱業における労働災害の減少に不可欠な現実的な解決策の提供

他の利害関係者と協力して、労働者がいかにして死亡、負傷、疾病を被るのかについての研究

（この項未了）

3. 自発的予防プログラム（Voluntary Protection Plan, VPP）制度の概要

3.1. VPP 制度の背景

VPP は、1982 年 1 月 19 日に、労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration, OSHA）によって「法執行の補足および安全で衛生的な職場環境の提供に関する自発的プログラム（Voluntary Programs to Supplement Enforcement and to Provide Safe and Healthful Working Conditions）」と題した素案が公表され³⁴、パブリックコメントへの検討を経て同年 7 月 2 日に正式に公示された。その後数次の改訂³⁵を経て、2009 年に現行制度が公示されている。

VPP の起源は、1979 年にカリフォルニア州サン・オノフレ原子力発電所の建設の際に、安全衛生に関する立入検査を労使合同委員会によって行った経験にあるとされている³⁶。このような自発的なプログラムの必要性は、現行制度に関する官報の記載によれば、次のように説明されている。

OSHA は、OSH 法のすべての目標を達成するための最良の方法は広範なアプロ

ーチであることを長らく認識してきている。労働安全衛生の基準を遵守する使用者にとっては、OSHA により要求される OSH 法に関連する行政規則、および一般的義務条項のいずれも不可欠である。しかしながら、規則およびその強行は、使用者と被用者の日常的な業務遂行の経験および労働安全衛生への関与により得られる労働のプロセス、物質および危険への理解を置き換えるものとはならない。これらの知識は、危険を早急に評価し位置づける能力と組み合わせることで、使用者と被用者にとっては、OSH 法では利用できない方法による自らの労働安全衛生について責任を負うことが可能となる。

OSHA の安全衛生の管理システムに関わる実的な経験は、労働者の保護について包括的で体系的なアプローチに価値があることを示している。この安全衛生管理システムの原則は、それが編成されるのが固定された職場か移動する職場かにかかわらず、効果的に危険を予防し、労働者を保護することが可能となる。それゆえに、特定の職場および状況の必要性に応じて仕立てられた安全衛生管理システムこそが OSHA の政策となる。

VPP の目的は、使用者が策定し、被用者の関与がある包括的な安全衛生管理システムこそが「国のすべての労働者に対して可能な限りにおいて安全かつ衛生的な労働環境を保障し、われわれの人的資源を保護することを確保する」という OSH 法の目標に合致するというにつ

この強調は、システムとその履行の優秀さが VPP のレベルに到達するための使用者の努力に援助を行うことを通じて、また政府、労働者、経営者による安全衛生に関する問題の解決のための強調を通じて、さらには共同して卓越した安全衛生管理システムを開発・実行している使用者と被用者を公式に認識することを通じて証明されることになる。これらのシステムは、労働災害の予防または制御のための構造と戦略を提供するものである。

3.2. 法的根拠

VPP は、「国のすべての労働者に対して可能な限りにおいて安全かつ衛生的な労働環境を保障し、われわれの人的資源を保護する³⁷⁾」という目的に資するために策定されたものであるが、その中でも、2 条 (b) に列挙された以下の規定が、VPP に関する法的根拠を構成するものとされている。

2 条(b)(1) 雇用の場における労働安全衛生上の幾多の危険を減少し、安全で健康的な労働環境のために労使に新しいプログラムを制定し、かつ現存のプログラムを仕上げるための労使間の努力を奨励すること³⁸⁾

2 条(b)(4) 安全で健康的な労働環境を提供するために労使のイニシアティブを通じてすでになされた発展を基礎とすること³⁹⁾

2 条(b)(13) 雇用から生じる負傷および疾病を減少させるための労使合同による取り組みを奨励すること⁴⁰⁾

この告示は、OSHA が被用者の安全衛生を効果的に取り上げて確立することについて自発的な保護の努力を奨励するため

に利用し、それによって局がその限られた強行のための人的資源を最も深刻なハザードが存在している職場へと焦点を絞ることを許容するための 3 つの全体的なアプローチを示唆するものである。局は、これらのアプローチを編成するために用いられるいくつかのプログラムの例をこの摘要にて起草し包含している。

3.3. プログラムの概要

1982 年に公表されたプログラムは、(1) STAR (Sharing the Accountability for Regulation) 職場プログラム、(2) Try プログラム、(3) PRAISE (Positive Results Achieved in Safe Employment) プログラムにより構成されていたが⁴¹⁾、これは数次の改訂を経て、現在は、Star プログラム、Merit プログラム、Demonstration プログラムの 3 つで構成されている。官報に記載されたところによれば、それぞれのプログラムの特徴は以下のようになっている。

3.3.1. Star プログラム

Star プログラムは、包括的かつ効果的な安全衛生管理システムを実施することで、労働者を死亡、負傷および疾病から保護することに成功している労働安全衛生に関するリーダーと認識する。Star プログラムの参加者は、その経験と専門的知識について積極的に共有し、他の企業に対して比較的成功に向けた取り組みを奨励するものである。

Star プログラムへの参加にあたっては、この告示に提示された包括的な安全衛生管理システムのすべての項目を少なくとも 12 ヶ月以上継続して実施していることが必要である。また、Star プログラムの資格に関しては、応募者／参加者は、負傷お

よび疾病の発生率に関する基準を満たさなければならない。

3.3.2. Merit プログラム

Merit プログラムは、安全衛生管理システムを実施しているが、Star プログラムに要求される開発・実施のレベルに 1 つ以上合致していない使用者および被用者と認識する。応募者が 3 年以内に Star プログラムの要件を達成するための関与を証明し、そのための資源を有していると認めた場合、OSHA は、当該企業を Merit プログラムの参加者と認定する。Merit プログラムの参加要件としては、応募者は、それを達成すれば Star プログラムレベルとなる特定された目標について合意することになる。

Merit プログラムと認められるためには、書面で記載された安全衛生管理システムを有していなければならない、その内容は、VPP に求められる基本的要素（経営のリーダーシップと被用者の関与、事業場分析、危険予防・制御、安全衛生訓練）についてはすべて満たしているか、最低限、認可の期日までに実施の準備ができていなければならないが、その基礎的な要素を構成するそれぞれの Star レベルの要件には達していなくともよい。Merit プログラムの目的は、OSHA との協働により、より完全な安全衛生管理システムの開発をする契機を提供することにある。

3.3.3. Demonstration プログラム

また、Demonstration プログラムについては、現在の VPP の認定要件には合致していないが、労働安全衛生に関するユニークな機能やプロセスを導入している場合に認められる。

その基本的な認定要件は、VPP の Star レベルの要件に合致している事業場のうち、その一部について現行の Star 要件とは別に実験的なプロジェクトを展開していることである。このプロジェクトが現行のものよりも良いと認められた場合には、Star プログラムの認定要件が変更されることもある。

3.4. 認定の要件

3.4.1. VPP の構成要件

VPP への参加が認められるためには、包括的安全衛生管理システム（Comprehensive Safety and Health Management System）を構築することが要求されている。これは、VPP のマニュアルによれば、職場における災害を予防し制御する以下の 4 つの要素に関して策定することが必要とされている⁴²。

1. 経営者のリーダーシップおよび被用者の関与（Management leadership and employee involvement）
 - ・経営者の関与
 - ・被用者の関与
 - ・契約社員（contract employee）の適用範囲
 - ・安全衛生管理システムの年次評価
2. 職場分析評価（Worksite analysis）
 - ・基礎的な安全性および衛生上の危険に対する分析
 - ・日常的業務遂行過程における危険分析
 - ・重大な変化に対する危険分析
 - ・（新物質・装置などの）使用前の分析
 - ・危険分析に関する書面作成および使用

- ・ 日常的な自己調査
- ・ 被用者による危険報告システム
- ・ 産業上の危険に関するプログラム
- ・ サンプルングの結果
- ・ 自己およびニアミスの調査

3. 危険回避および制御（Hazard prevention and control）

- ・ 認定された専門家の活用
- ・ 危険除去および制御手法
- ・ 危険制御プログラム
- ・ ヘルスケアシステム
- ・ 装具のメンテナンス
- ・ 危険是正に関するトラッキング
- ・ 懲戒制度
- ・ 緊急事態への準備と対応

4. 安全衛生訓練（Safety and health training）

その上で、労災発生率または傷病発生率が、当該産業平均よりも有意に低いことも必要である。

3.4.2. VPP への参加形態

VPP への参加形態は、企業の特定の事業所単位（Site-based）による参加を基本としつつ、企業の実情に合わせて、事業場外労働（mobile workforce）、企業（corporate）の方法も認められており、合計で 3 つの方法のいずれかの形式で参加することができる。

これらのいずれで参加するとしても、プログラムの認定を受けるためには、一般的原則および安全衛生管理システムの機能について合致していなければならない。しかし、そのタイプによって、細かい部分には違いがある。以下では、事業所単位の参加形態についてみていくことにする。

事業所単位で VPP に参加しようとする場合、民間企業および海運業における固定された事業場、最低 12 ヶ月間継続しており、かつ今後 12 ヶ月以上継続する予定である建設現場／プロジェクトなどが対象となる。

また、これらの事業所に団体交渉単位がある場合、これら交渉単位が VPP にを支持するかまたは反対しないことについて、代表者による署名か、または署名入りの声明文の提出を必要とする。こうした同意がない場合、OSHA は VPP の応募を認めない。また、過去の OSHA の立入調査において未解決部分がなく、召喚ないし通知に対して異議を申し立てていないこと、また応募時以前過去 36 ヶ月間において、故意の OSH 法違反が認定されていないことも求められる。

3.4.3. 実施の保証（Assurances）

VPP の認定を受けるためには、応募事業所は、以下の点について確実に実施することを保証しなければならない。

- OSH 法（行政規則を含む）を遵守し、事業場の自己調査（Self-inspection）や被用者の申立、OSHA の現地調査または立入調査等を通じて発見された安全衛生上の問題について適宜解決すること。また問題が解決されるまでの間、暫定的に被用者の安全を確保すること。
- 応募者は、OSH 法の遵守および認定における現地調査で指摘された問題について、90 日以内に是正すること。
- 応募者は、認定後、これらの要素に引き続き合致するように務めること。
- すべての被用者が、VPP に関して説明

を受けていること。また、認定後に採用された被用者については、採用時に説明すること。

- 安全衛生に関与する被用者について、彼らの活動の結果に対して差別的取扱をしないこと。これは、OSH 法 11 条(c) および行政規則 1960.46 条(a)に規定されている法に基づく権利を行使した被用者を含むものである。
- 被用者が、事業主の自己調査、事故調査、またはその他の安全衛生管理システム上のデータへのアクセスが可能であること。ただし、組合事業所においては、被用者代表がこれらの結果にアクセス可能であればよい。
- OSHA による認定の開始または継続の決定に関連して、OSHA が評価するための資料を提出すること（提出すべき資料については下記を参照）。
- 応募者は、OSHA が Merit プログラムまたは 1 年の条件付目標の達成を評価するのに必要であれば、上記に列举されていないデータへのアクセスを認めなければならない。
- 毎年 2 月 15 日までに、以下のデータを提出しなければならない。前年度における総合事故発生率（Total Case Incidence Rate, TCIR）、業務災害休業作業転換傷病発生率（Days Away and/or Job Transfer Incidence Rate, DART Rate）、独立契約者のデータ、事業所が建設業を主としている場合、これらのデータについて、臨時に雇われた者や下請の被用者などについても含めなければならない。また、各事業所は、TCIR および DART に関する件数、労働時間数、過

去 1 年における平均雇用者数、安全衛生管理システムの年次自己調査に関する最新の報告書、事業所における成功事例を記載（例：労災補償率の減少、プログラムに対する被用者の関与の増大など）しなければならない。

- 重大な組織および所有の変化が発生した場合には、事業所は、60 日以内に経営者（および必要があれば被用者代表）の署名の入った関与声明（the Statement of Commitment）を OSHA に提出しなければならない。
- 被用者代表が交代した場合には、参加者は OSHA の地域行政官に対して 60 日以内に通知しなければならない。地方行政官は、必要があれば VPP の再認定に向けた手段を決定しなければならない。

3.4.4. 提出すべき書類

VPP の認定のために提出することが求められている書類は以下のように非常に多岐にわたっている。

- 書面による安全衛生管理システムの内容
- 使用者による関与の表明、組合の同意に関する書面
- OSHA の定めるフォーマットによる労働災害の記録（OSHA's Form 300）
- 安全衛生マニュアル、安全に関する規則、緊急時の手続、安全規則の執行のためのシステム
- 被用者からの安全衛生に関する報告書およびそれに対する事業主の対応に関する記録
- 自己調査の手続、報告書、是正状況、事故調査報告書および分析

- 安全衛生委員会の開催時間
- 被用者へのオリエンテーション、安全訓練プログラムおよびこれらの出席記録、
- 安全指標および産業衛生に関する調整および更新
- 産業衛生の監視、記録、結果、被爆計算、分析、要旨の報告
- 安全衛生管理システムおよび自己調査に関する年次報告書、予防管理プログラムおよびその記録、説明および責任に関する書面（例：実施の基準およびその評価など）
- 独立契約者に対する安全衛生プログラム、産業衛生保健プログラムおよびその記録
- 安全衛生に資する利用可能な資源、危険およびそのプロセスに関する分析
- 利用可能であればプロセス安全管理（Process Safety Management, PSM）に関する書面、被用者が関与する活動、そのた VPP の認定に関連するものとされる記録。

3.4.5. 負傷および傷病の実績

Star または Merit プログラムへの認定を決定するにあたって、OSHA は、事業者の TCIR または DART rate について、労働統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）により発行されたもっとも正確なレベルにおける非致命的傷病（nonfatal injuries and illnesses）の当該産業全国平均を下回っていることが参加の要件となる。

Star プログラムの場合は、最新 3 年のうち少なくとも 1 年に関してこれを満たしていなければならない。ただし、この場

合の事業者の数値と全国平均との比較は、事業者にもっとも有利になるような形で行われることとされている。

Merit プログラムは、TCIR および DART について、Star プログラムの指標に合致しない場合に認定されるが、2 年以内に Star プログラムの指標を達成するための計画を作成しなければならない。

3.4.6. 付加的な安全衛生管理システム（Additional Safety and Health System）上の要件

建設業における自己評価については、年次のほか建築物が完成する直前にも行わなければならない。その最終評価は、事業所における安全衛生管理システムを改善するために利用された安全衛生活動について何を学んだかを判断することにある。これが提出されなかった場合、OSHA は、当該事業者からのこれ以降の応募については考慮しない。

3.4.7. 認定前現地調査（Preapproval Onsite Review）

認定前の現地調査は、OSHA の監督官が、非強制的な立場で安全衛生管理システム自体に対する調査を行うものである。これは以下の項目について判断することを目的としている。

- VPP への応募適格性に関して提供された情報の精査、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所、また事業所の危険性について正確に評価し取り上げているかどうかの識別
- 応募者の安全衛生管理システムが、Star プログラムまたは Merit プログラムにの要件を満たしているかの判断
- 応募者が、その安全衛生管理システ

ムをどのように効果的に実施しているかの判断

- OSHA が認定を認める前までに十分に対処すべき応募者の安全衛生管理システムにおける欠陥の識別
- OSHA の規則を遵守しているかどうかその他、副長官が VPP の認定決定を行う際に必要な情報の取得。

3.4.7.1. 調査期間

調査は、OSHA と応募者の相互のスケジュールを調整して日程を設定する。調査チームは、リーダー（必要であれば代替のリーダーも）、衛生、安全の専門家、また事業所の規模と事業内容の複雑さに応じてその他の専門家により構成される。また、チームのメンバーは OSHA の監督官を中心とするが、後述する特別政府被用者（Special Government Employee, SGE） が加わる場合もある。

認定前現地調査に必要な時間は、事業所の規模と事業内容の複雑さに依存する。通常は、平均で 4 日間であるが、地方行政官または地方 VPP マネージャーの判断次第でこれはより長期にもより短期にも変更できる。

3.4.7.2. 調査内容

調査範囲については、書類審査、事業所の視察、被用者および経営者との面談の 3 つの方法により行われる。事業所の視察は、負傷、疾病、死亡に関する記録の精査、当該事業所における安全衛生管理システムが適切に労働者を災害から保護しているかを決定するための安全衛生状態の評価、申請書に記載された安全衛生管理システムが効果的な実施に関する検証を含むものである。また、面談に關

しては、安全衛生委員会の委員、管理職被用者、ランダムに抽出された非管理職被用者、組合の代表者、独立契約者などの関連する者を対象として、公式非公式な形式で行われる。書類審査については、応募書類として掲げられた上記の書面について行う。

3.4.8. プログラム認定期間（Term of Participation）

3.4.8.1. Star プログラム

Star プログラムに認定された場合、以下を実施していれば認定は無期限に認められる。

- 30 ヶ月から 60 ヶ月ごとに行われる OSHA による再評価において示された卓越した安全衛生管理システムを維持・継続していること。
- 年次報告書を提出すること。

3.4.8.2. Merit プログラム

Merit プログラムの期間については、3 年を上限として、認定に際して任意に決定することができる。具体的な期間は、当該事業所が Star プログラムへの移行に必要な期間に応じて決定される。Merit プログラムは、副長官により、2 度目の期間が必要であると認められない限り、当該期間をもって終了する。2 度目の期間が認められるためには、予期できないような問題によって、その目標が達成できなかった場合に認められる。

3.5. VPP の効果

企業が VPP に参加することによるメリットは、制度自体からは、OSHA による計画的立入検査（programmed inspection）を免れるという点が強調されている。特に Star プログラムの認定を受けた場合、上述

のように、OSHA による VPP 再認定のための現地調査が 3 年から 5 年毎に行われるが、現地調査自体は立入検査とは違い、使用者の包括的安全衛生管理システムの実効性を調査することが目的であり、法違反の発見・是正が目的ではないことから、企業にとっては確かにメリットの一つとして挙げられよう。もともと、VPP 認定企業にとっては、VPP 再認定のための現地調査であれ立入検査であれ、OSHA の監督官が企業を訪問して労働安全衛生管理システムのチェックを行うという点では何ら違いがないものとみなされており、立入検査の免除はそこまで大きなメリットではないと指摘されている。

むしろ、企業にとっての VPP 認定の最大のメリットと認識されているのは、VPP それ自体というよりは、その認定を目指す過程の中で、労使間の対話が必要となることから、当初は労働環境に関する問題に限られるとしても、これを契機として労使間の対話を基調とする企業文化が徐々に醸成されていき、業務そのものについて、被用者側の意見を取り入れる仕組が構築されていくことで、企業の収益の向上に繋がっているという点である。これは目に見える形のメリットではないものの、VPP のような任意的なプログラムへの認定を目指す企業にとっては、有意な効果であると考えられる。

このような抽象的なレベルではなくより具体的な VPP の数値的な効果をどのように把握するかという点に関しては、(1) VPP 認定事業所数の増減、(2) 労働災害の発生率の増減、(3) VPP 認定事業所における労災保険料支出額の増減、などを

精査することを通じて有意な効果の測定が可能となるものと考えられるが、後者の 2 つに関しては、本稿執筆時点で有意な統計資料を得ることができなかったため、ここでは前者を中心として VPP の効果について見ていく。

3.5.1. VPP 適用事業所数の現状

VPP に関して、会計検査院（General Accounting Office, GAO）が、2009 年に連邦議会に「OSHA 自主的保護プログラム：監督手法の改善およびコントロールによるプログラムの質の保証（OSHA's Voluntary Protection Programs: Improved Oversight and Controls Would Better Ensure Program Quality）」と題した報告書を提出している⁴³。この報告書は、後述するように VPP の問題点を指摘するものであるが、2008 年までの VPP の現状をまとめているため、ここで示されたデータを紹介する。

同報告書によれば、VPP による認定事業者数は、1982 年に開始されてから順調に増加しており、2008 年には 2,174 事業所が VPP の認定を受けている。このうち、連邦の制度によるものが 1,543 事業所であり、州の制度によるものが 631 事業所となっている。また、VPP 認定事業所を業種別にみた場合、2003 年から 2008 年の 5 年間で化学業、電気・ガス・衛生業、貨物輸送・倉庫業、林業、製糸業、輸送装置業、ゴム・プラスチック製造業などが顕著な伸びを示している⁴⁴。また、事業規模でみた場合、2008 年度において、わが国の定義でいう中小企業（従業員 100 名以下）の事業所が全体の 39%を占めており、比較的小規模の事業所の認定数が増加しているといえる。このことは、VPP

認定事業所の平均従業員数が 2003 年の 501 名から 2008 年には 408 名へ減少していること、また従業員数の中央値が 210 名から 145 名に減少していることから裏付けられる。ただし、全体としての認定事業所数は増加しているため、VPP 認定事業所に雇用される従業員の数は、885,000 人にまで広がっている⁴⁵。

3.5.2. 労災補償（Workers' Compensation）との関係

VPP に参加することによって、プログラムを適切に運営していくことを通じて、事業所における労災発生率の減少とそれに伴って、メリット制を取っている場合の労災保険料の支出が減少していくものと想定されるが、アメリカにおける労災補償制度は、一部の連邦公務員等に適用されるものを除き、原則として連邦法ではなく州法で規制されている。

しかし、これまでの調査では労災保険制度において VPP に認定されている事業者に対する保険料制度の減免を明示的に制度化している州は存在していない⁴⁶。VPP 認定企業側からは、保険料率の低下によるコストの削減という効果は、あくまでも VPP に認定されたことによる結果にすぎないものと理解されており、保険料減免そのものを目的として VPP への認定を目指すということはないものと一般的には理解されているようである。

VPPPA でのインタビュー調査の際にも、保険料減免のようなコスト削減効果のみを目的として VPP への認定を目指すとしても、そのハードルの高さからそれだけを目的としていたのでは、とうてい認定を受けることができないだろうとの指摘

がなされている。

3.5.3. VPP の法制化

現行制度上、VPP は、OSHA による内部規則として運用されているが、特に小規模事業における適用に問題を抱えている。この点に関して、安全衛生管理システムをより多くの企業に実施させることを狙いとして、VPP を法制化を目指して超党派の議員により法案が連邦議会に何度か提出されている⁴⁷。これらの法案は、いずれも付託された委員会での採決に至っていないものの、VPP が、アメリカの労働環境の改善に関して、一定の効果があるという認識が広まっていることを示しているといえよう。

ただし、この点については、VPP が企業の自発的（Voluntary）なイニシアティブを基調としていることから、どのような形であれ法制化することへの疑問が指摘されている。また、現地調査においても、これらの法制化によっても、広範な企業に VPP への対応が義務づけられる様な性質をもつものではなく、OSHA（または各州）が、VPP の施行のための予算枠を獲得することが本来の狙いなのではないかと指摘されており、将来的な立法化への合意達成の可能性は必ずしも高くないものと思われる。

3.5.4. 特別政府職員（Special Government Employee, SGE）プログラム

特別政府職員（SGE）制度は、OSHA の現地調査に関する資源が限られていることから、VPP の認定を受けた企業の安全衛生の専門家を活用することを目的として 1994 年に設けられた⁴⁸。

SGE は、連邦制府職員と同様の倫理的法的基準に服し、VPP の認定前現地調査や後述する現地コンサルテーション制度など、OSHA の監督官が企業を訪問する際にその業務を援助を行う。

SGE は、政府の職員としては無報酬であり、その活動のための費用は基本的にその出身の VPP 認定企業から支出される。

3.5.4.1. SGE の資格要件

SGE の資格要件は以下の通りである⁴⁹。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. <u>最低2年間、VPP 認定事業所においてフルタイムで雇用されていること</u>2. <u>VPP-SGE プログラムへの参加に企業のサポートがあること</u>3. <u>OSHA の規則の適用に関する経験を有していること</u>4. <u>労働安全衛生に関連したリーダー的地位（管理職である必要はない）の経験があること</u>5. <u>十分な対人関係のスキル（strong interpersonal skills）を有していること</u>6. <u>十分な読解力および文章作成能力を有していること</u>7. <u>現地調査の際に必要な活動を行う体力があること</u> |
|---|

SGE となるためには、必ずしも労働安全衛生の専門家である必要はないが、一定の経験を有していることが最低限必要となっている。

3.5.4.2. 認定のプロセス

SGE の認定を受けるためには、OSHA の提携・評価部（Office of Partnership and Recognition, OPR）の SGE コーディネーターが年 4 回行う募集に応募しなければならない。

また、VPP 認定企業において特定の労働安全衛生に関する活動をしていることを証明する必要がある。

SGE としての訓練・業務内容

新たに SGE として認定を受けた場合、OSHA が無料で行う 3 日間の教育訓練に参加しなければならない。この訓練は、VPP の概要および SGE としての役割および責任などに関する内容を含むものである。

3.5.4.4. SGE の意義・効果

SGE は VPP 認定企業の被用者が、任意で OSHA の監督官を援助するために設けられた制度である。政府職員とはいえ、実際には連邦政府と雇用関係を結ぶわけではなく、出身の VPP 企業に籍をおいたまま、現地調査の必要があるたびに出張という形で業務に従事しており、その費用も企業側が負担することになる。

それにもかかわらず、SGE には OSHA にも VPP 認定企業にもメリットがあるとされている。OSHA 側から見た場合、VPP の現地調査に SGE が加わることにより、より危険度の高い職場への立入検査へ監督官のリソースを注入することができ、また、企業側から見た場合には、現地調査を通じて、他の企業の労働安全衛生に関する取り組みに関する知見を得て、それを自企業へフィードバックさせることができる。このようなフィードバックを通じて、労働安全衛生に関する最良の仕組みを普及させることが可能となっている。

（この項未了）

3.6. GAO 報告書による VPP の問題点

上記の GAO 報告書は、VPP 制度に関しては、一定の評価が与えられるとしつつも、そのタイトルが示す通り、現行 VPP

制度の問題点を指摘し、その改善を求める内容となっている。

GAO 報告書による指摘は、VPP に対する OSHA のコントロールが不十分であって、その結果、VPP の認定を受けている事業所が、プログラムの内容に則した安全衛生管理システムを効率的に継続し続けているかどうかを OSHA が正確に把握できていないとして、以下の 2 点について改善が必要であるとされた。

3.6.1. OSHA のポリシーの欠如

GAO 報告書は、VPP 認定企業において死亡事故または重大な事故が発生した場合における OSHA の地方局（regional office）の対応の記録が義務づけられていない点を問題視している。VPP のマニュアルによれば、VPP 認定事業所において死亡事故またはその他の重大な事故が発生した場合、将来の類似の事故発生の予防のために当該事業者の安全衛生管理システムの変更が必要かどうか、また当該事業所の VPP 認定を継続すべきかどうかを決定するために、地方局には、事業所への調査が必要とされている。しかし、VPP のマニュアルにはこの際に地方局がとった対応について VPP の書類の中に入れることが義務づけられていないため、地方局が適切な対応を行ったかどうかを OSHA が知る手段がない。このために、結果として不適切な状況となっている事業所が VPP の認定を受けたままになっている可能性があり、実際に GAO が 2003 年から 2008 年にかけての記録を精査した結果、これらの事故が発生した 32 の VPP 認定事業所のうち、少なくとも 17 事業所は OSH 法上の問題があるにもかかわらず、

次の現地調査までプログラムにとどまったままとなっていると指摘している⁵⁰。

3.6.2. OSHA の内部統制の問題

GAO は、OSHA 地方局に VPP のポリシーを遵守させるための OSHA の内部統制自体が不足していることをも指摘している。すなわち、VPP の参加のためには傷病発生率が低いことが要件となっているが、この点に関して、地方局は、現地調査を行う前に、OSHA に当該事業所の傷病に関連する医療情報にアクセスする許可を求めなければならないとされている。しかし、GAO の調査によれば、80%の事例でかかる許可を求めることなく現地調査が行われており、その結果、現地調査において医療記録への精査を行うことができず、OSHA が不十分な情報を下し VPP の認定を行っている可能性があることが指摘されている。この結果、労災事故発生率が産業平均よりも高い事業所が VPP に認定されている事態すら生じていると指摘されている⁵¹。

3.6.3. VPP の効果測定手法

GAO 報告書は、さらに VPP 参加による政策上の到達目標を欠いていることを指摘している。OSHA は、VPP 参加による傷病率の減少（およびそれに伴う労災事故発生率の減少）をその効果として強調しているものの、実際には上述のように傷病率が産業平均よりも高い事業所が VPP の認定を受けている例があり、また傷病率の減少については、産業平均との比較ではなく、VPP 参加企業と非参加企業との間の比較を行うべきであって、これらの点を踏まえれば、OSHA は VPP の効果について、適切な測定手法を持って

いないものと結論づけている⁵²。この点に関しては、2013 年に出された労働省の監察総監室（Office of Inspector General, OIG）の出した報告書⁵³においても同様の指摘がなされており、VPP に参加している企業が、真に VPP の定める要件に合致した模範的な包括的労働安全衛生管理システムを有していることを保証するための内部的な仕組み作りが VPP に関する OSHA の課題となっているものといえよう。

4. 中小企業向け現地コンサルテーション（on-site consultation）と安全衛生達成度認定プログラム（Safety and Health Achievement Recognition Program, SHARP）

4.1. 策定の背景

すでに見てきたように、VPP は、すでに先進的な労働安全衛生管理システムが確立している企業が、自ら申請する形で認定を受けるものである。VPP は、単に OSH 法を遵守していれば認定されるという性質のものではなく、法の定める基準に対して何らかのプラスアルファがあるなど、先進的な労働安全衛生システムをすでに有していることが前提となっており、その意味ではいわゆる安全衛生に関するトップランナー向けのプログラムであると認識されている。したがって、実際に認定を受けているのは体力的に余裕のある大企業が中心となり、労働安全衛生にリソースを割くことのできない中小企業が認定を受けることは決して容易ではないとされている。

しかし、OSH 法がその目的を達成するためには、こうした中小企業における労

働安全衛生の改善をはかっていく必要がある。そのために、VPP とは別に設けられたのが、現地コンサルテーション（on-site consultation）制度である。この制度は、安全衛生達成度認定プログラム（Safety and Health Achievement Recognition Program, SHARP）と共に、中小企業の労働安全衛生の水準の向上を図ることを狙いとしている。

また、OSHA は、中小企業を中心とした OSH 法へのコンプライアンスを向上させるために、2002 年 10 月に OSHA 内の一部門として中小企業援助部（Office of Small Business Assistance）を設立し、労働環境向上のための情報提供や教育訓練の仕組みを整えている。

4.2. 現地コンサルテーション

4.2.1. 特徴

現地コンサルテーション制度は、基本的に企業からの要請を受けて、OSHA の担当者が現地を訪問し、労働安全衛生に関する企業全体の問題または個別的な問題のいずれかについて、問題の改善のためのコンサルティングを無料で行うというものである。

4.2.2. コンサルテーションの手法

上述の通り、現地コンサルテーションを受けるか否かは企業の任意に委ねられており、その要請を受けて開始される。現地コンサルテーションの対象となる企業は、1 事業所辺り 250 名以下となっている。企業を訪問してコンサルテーションを行うのは、OSHA で訓練を受けたコンサルタント（約 1,800 名）であり、そのキャリアパスは概ね監督官と同様となっているが、監督官とは異なり OSHA に雇用さ

れているわけではない。

企業内のどのような問題についてコンサルテーションを受けるかについても、企業側の選択に委ねられるが、OSHA は企業全体の労働安全衛生の状況について完全な調査をすることを奨励している。個別の問題についてコンサルテーションを受ける場合であっても、そのコンサルティングの過程で重大な危険が発見された場合には、それを是正することについて同意しなければならない。

コンサルティングは、以下のような態様で行われる⁵⁴。

・開始の会議（opening conference）

コンサルタントが現地に到着後、最初の会合にて、自らの任務の概要について説明し、また企業に対して使用者として負うべき責任を確認する。

・実地検証（Walk-through）

コンサルタントが使用者と共に事業所内の実地検証を行う。この際、職場内における潜在的な傷病の危険性を正確に認識するために、OSHA はできるだけ多くの被用者が実地検証に参加することを奨励している。また、コンサルタントは実地検証の間、被用者とも対話を行い、特定の危険の性質と範囲を把握し判断する。

コンサルタントは、現地検証の結果適用されるべき OSH 法の基準等について使用者に指摘を行い、将来的な危険の回避のために必要な自己検査の方法や教育訓練に関する情報を提供する。

包括的なコンサルテーションでは、(1) すべての機械的環境的な危険および肉体労働の実際についての評価、(2) 現行の

労働安全衛生プログラムの評価またはその確立のための援助、(3) 実地検証により認定した事実について経営者との会議開催、(4) 勧告および協定に関する書面での報告書作成、(5) 勧告を実施するための訓練および援助、を含むものとなる。

・終了の会議（closing conference）

コンサルタントは、実地検証により認められた詳細な事実を評価し、職場内の危険およびその将来的な解決策について、使用者と協議を行う。このコンサルティングの過程で、「急迫した危険」が生じた場合には、使用者は早急にすべての被用者を保護するための措置を講じなければならない。また、そこまでには至らないものの、重大な OSH 法違反があると判断された場合も、使用者は、その危険を回避するための計画を策定することを求められる。

・危険除去およびフォロー（Abatement and Follow-through）

終了の会議の後、コンサルタントは、職場内の危険に関する事実およびその除去のために合意した期間についての確認を含む報告書を使用者に送付する。コンサルタントは、適切な時期に使用者に対して、その進捗状況をチェックするが、使用者の側からコンサルタントにチェックを求めることもできる。

・利益（Benefits）

職場内の危険およびその除去の方法に関する知識を得ることにより、企業の事業経営の改善を図ることができる。また、職場の危険に関する専門的な知見および援助を得ることも可能となる。コンサルタントは、危険指向の対応（crisis-oriented）

ではなく、より日常的（routine）な活動における安全衛生に資することを目的とした被用者安全衛生プログラムの確立強化について援助を行う。

このコンサルテーションは、取締のための立入検査ではないため、OSHA は違反が判明した場合でもそれに対する通告は制裁を科すことはできない。また、このコンサルテーションを受けることによって、OSHA の立入検査で合格したことを示すものでもない。

4.2.3. コンサルテーションの効果

現在、現地コンサルテーションによる事業所の改善実績は、OSHA によれば、概ね年間 28,000 件程度となっている。

この制度は、企業が職場内の危険およびそれを撲滅する方法に関する知識が、企業の安全衛生さらには企業の経営全体を改善することにも繋がるとの見解に基づいて実施されている。

この制度の最大の特徴は、これまで見てきた OSH 法に基づく立入検査とは異なり、OSHA の担当者は、あくまでも企業の労働安全衛生の改善のための良き相談者としての役割を担っており、コンサルティングの結果、OSH 法または各基準への違反が判明したとしても、それに対して通告制度により制裁を課すことはせず、むしろそのような法違反の状態を是正・改善するために必要な措置を使用者・被用者と相談しながら行っていくという点にある。この現地コンサルテーションは高い評価を得ている⁵⁵。

4.3. 安全衛生達成度認定プログラム（SHARP）

上記の現地コンサルテーションを通じ

た安全衛生プログラムの改善強化へのインセンティブとして、OSHA は、安全衛生達成度認識プログラム（Safety and Health Achievement Recognition Program, SHARP）を提供している。

4.3.1. 認定要件および効果

SHARP は、職場内の労働安全衛生に関して、好例となる達成度を示している使用者に対して認定するものである。認定に当たっては、企業内の包括的なコンサルテーションを受け、職場内のすべての安全衛生に対する危険を是正し、効果的な安全衛生管理システムの採用および編成を行い、労働環境等に大きな変化が生じた場合には、さらなるコンサルティングを受けることに合意していなければならない⁵⁶。

SHARP に認定されることにより、計画的立入検査を 1 年間免除されるという効果がある。現在 SHARP に認定を受けた事業所は約 1,400 となっている。

4.3.2. VPP との相違

上述のように SHARP は、中小企業を対象として、現地コンサルテーションを受けた上で、OSHA の援助を受けながら安全衛生管理システムを向上させている企業に対して認定されるものであるが、VPP は、企業が自ら構築してきた安全衛生管理システムについて OSHA の評価を受けた結果として認定されるものである。したがって、安全衛生管理システム自体にはそれほど大きな相違がないとしても、OSHA とのコミュニケーションの方法が SHARP と VPP とで異なっており、その点に両者の相違点を見ることができる⁵⁷。

なお、SHARP 認定企業がさらにその安

全衛生管理システムを改善させていくことにより、自ら VPP に申請することも可能である⁵⁸。

5. 安全衛生に関する専門家とその養成課程

5.1. 労働安全衛生に関与する専門的職業

5.1.1. 安全衛生遵守監督官 (Compliance Safety and Health Officer)

労働省に雇用されて、OSHA に基づく企業への立入検査を担当するのが安全衛生遵守監督官である（以下では監督官と略す）。現在アメリカ全国で約 2,200 名が監督官の業務に従事している。

監督官の採用条件は、特に定められているわけではないが、多くの場合は、後述の労働安全衛生専門家としての経歴を有する者や大学で労働安全衛生に関する学位を取得した者が、OSHA 採用された後に講習受けることにより、労働安全衛生に関する専門知識に加えて、立入検査のための専門的知識を取得して、監督官として活動していくことになる。この講習は 3 年間とされているが、実際の立入検査業務に従事しつつ訓練を受けることが可能となっている。

5.1.2. 労働安全衛生専門家 (Occupational Safety and Health Specialist)

民間企業などを中心として安全衛生のコンサルティングを行う職業としての労働安全衛生専門家に関しては、公的な資格制度は存在していないものの、後述する民間の任意団体による認証などによりある程度の専門性が担保されているもの

と考えられている。労働安全衛生専門家になるためには一般的に、(1) 学士号 (Bachelor's degree) 取得および (2) インターンないし OJT の経験を有することが求められている。

5.1.2.1. 学歴要件

分野は労働安全衛生、もしくは関連する科学技術分野（工学、生物学、科学など）であることが必要であるが、産業衛生 (industrial hygiene) や保健物理 (health physics) など特定の分野に関しては修士号が要求される場合もある。この場合の典型的なコースとしては、放射線学 (radiations science)、有害物質管理制御 (hazardous material management and control)、リスク・コミュニケーション (risk communication)、呼吸器保護 (respiratory protection) などが挙げられる。その目指す分野によって焦点となるトピックは異なっている。また、労働安全衛生法規およびその手続に関する知識をも大学で学ぶ必要がある。

5.1.2.2. インターンおよび OJT 要件

インターンは要求されていないが、企業によっては、インターンに参加した者を雇用する傾向がある。また、専門家として立入検査を行う職場ごとに異なる OJT が必要となる（オフィスで立入検査する場合と工場と立入検査する場合との違い）。

5.2. 政府による訓練プログラム

5.2.1. OSHA 訓練機関 (OSHA Training Institute, OTI)

OTI は、1972 年に OSHA によってシカゴの郊外に設置された訓練施設であり、上述の安全衛生遵守審査官および連邦・

地方の労働安全衛生の専門家向けに教育訓練プログラムを提供している。OTI の提供するプログラムは多種多様なものがあるが、受講については原則として公務員が優先される。民間の者が受講しようとする場合には、当該講座に空きがある場合に限られる。

5.2.2. OSHA 訓練協会教育センター (OSHA Training Institute Education Center, OTIEC)

上述のように、OTI による訓練は、原則として OSHA の監督官を対象としているため、労働安全衛生教育および関連する専門家養成について、民間の被用者を対象とした施設設置について議論されるようになった。しかし、OTI のみでこれを行うことには限界があるため、OTI の拡張として設けられたのが OSHA 訓練協会教育センター (OTIEC) である。OTIEC は、OSHA の許可を得た非営利の全国ネットワークとして構築されており、各地域で大学等が母体となって開設されている⁵⁹。また、OTIEC の中には、一般被用者向けのプログラムである出先訓練プログラム (Outreach Training Program) に関して、認定訓練機関 (Authorizing Training Organization) として講座を提供する場合がある。

5.3. 民間による資格認証プログラム

民間の認証プログラムは、連邦または州により認められた公的資格ではないもの、専門家団体が、所定の要件を満たした応募者に対して試験を課し、合格した者に対して資格認証を与えるものである。この認証を受けるためには、非常に厳格な応募要件を満たさなければならず、

また認証の有効期間がある上に再認証にあたっては所定の要件を満たした上で試験に合格しなければならないとされている。このような厳しい要件を課すことで、専門家としての質を保証しているものと考えられる。

なお、現地調査にて判明した点として、これら民間の資格を有していることが監督官への雇用条件となるわけではないが、監督官が業務をしながら資格を取得するといった事例はあり、また OSHA の訓練担当者は、これらの資格を有しているものが多い。いずれにしても、これらの資格を取得・更新するためには、OSHA の監督官であれ民間のコンサルタントであれ、現場で業務に従事していることが必須となっている。

5.3.1. 認証産業衛生専門家 (Certified Industrial Hygienist, CIH)

このような認証プログラムを提供している民間団体として、アメリカ産業衛生専門家評議会 (American Board of Industrial Hygiene, ABIH) や、認証安全専門家評議会 (Board of Certified Safety Professionals, BCSP) などがあり、前者は専門的な工学的分野における安全衛生について、後者は全般的な安全衛生についてそれぞれ認証プログラムを提供することを通じて、専門家養成の役割を果たしている。この認証のプロセスについて、例として ABIH の認証プログラムである認証産業衛生専門家 (Certified Industrial Hygienist, CIH) の要件についてみると、学歴に関する要件に加えて、一定のコースワークの履修や実務経験が要求されており、その概要は以下のようになっている。

5.3.1.1. 学歴要件

CIH の認証を受けるためには、最低限以下の学歴が求められている。

- 大学において、生物学、科学、工学を専攻するか、ABET 認定プログラム（ABET-Accredited program）⁶⁰の産業衛生または安全のコースを履修して学士号を取得していること
- 上記に加えて、科学、数学、工学、科学技術に関して、60 単位（semester hours）以上履修していること（このうち 15 単位は、学部専門課程または大学院レベルの内容であること）。

5.3.1.2. コースワークの履修

CIH の認証においては、単に学士号を取得するのみならず、以下のように、一定時間以上のコースによる講義受講も要件となっている。

- 180 授業時間（academic contact hours）または 240 継続教育時間（continuing education hours）⁶¹を産業衛生のコースワークに費していること（そのうちの半分は産業衛生の基礎、毒物学、計測制御であること）。
- 2 授業時間の倫理トレーニングまたはコースワークを履修していること。

5.3.1.3. 専門家レベルの安全衛生実務経験

CIH の認証を受けるためには、以下のようない実務経験も求められる。

- 産業衛生業務を 4 年以上担当していること（修士号または学士号を取得した上で、ABET 認定プログラムを履修している場合は、それぞれ 1 年または 6 ヶ月短縮される）。

- 産業衛生におけるストレス要因である化学、物理、生物、エルゴノミクスのうち 2 つ以上に関する実務経験があること。

5.3.1.4. 専門家によるレファレンス

さらに、応募者のこれまでの実績が IH の専門的なレベルに達しているかについて専門家による書面による照会が必要とされている。照会は、以下の対象者の最低 2 名から得なければならない

- 応募者の現在の IH 業務のレベルを評価できる現在の上司
- 応募者の IH 業務以外の業務に関する実務経験を評価できるその他の上司
- 応募者の実務経験に精通している CIH

5.3.1.5. 試験受験および継続要件

これらの要件を「すべて」満たした上で、初めて CIH への応募資格を取得する。その上で、年 2 回行われる試験のいずれかを受験し合格することにより、CIH を取得することができる。CIH には有効期限が定められているため、資格取得後も、定期的に最新の専門的知識に関するコースワークを履修した上で、試験に合格しなければ資格を維持することができない。

6. 私法上の効力

（この項未了）

D および E. 考察および結論

アメリカの労働安全衛生法においては、その履行確保の手法として、安全衛生遵守監督官による事業場への立入検査が重要な役割を果たしている。この立入検査に関しては、その優先順位によって違い

はあるものの、予告なしで行われることから、法を遵守させるという点については一定の効果を上げているといえよう。しかし、法を遵守するのみで OSH 法の目的である安全で衛生的な職場環境が確保できるとは限らないことが指摘されており、法の実効性確保という観点から、労使の関与によるリスクアセスメントを重視する目的で VPP を導入したものと考えられる。

VPP は、使用者と被用者の関与による事業場の特質に応じた形で模範的な安全衛生管理システムの構築している事業所に対して、OSH 法に基づく強制的な立入検査を回避することを認めることにより、行政機関である OSHA がより問題のある産業・事業所に対してその人的資源を集中させることを可能とするとともに、企業の側では労災事故の発生率減少による労災保険料などのコスト削減などのメリットを享受しうる仕組みとして策定されたものである。ただし、VPP に参加するための前提として、OSH 法およびその行政規則を遵守することが求められていることから、VPP はあくまでも法の枠組の中で、使用者にとってもっとも効率的・効果的な安全衛生の確保と労働環境の向上の手法として採用されたものと考えられる。

VPP における安全衛生管理システムの内容や VPP への応募については、非常に詳細な内容が定められており、それに従って Star プログラムの認定を受けることにより、当該事業所は、2 年半から 5 年の間に行われる再認定の際の現地調査を除けば、OSHA による強制的な立入検査を免

れることが可能となる。このことは少なくとも VPP のメリットとして共通の認識となっているものと考えられ、VPP の認定事業場数が順調に伸びていることや法制化の動きがあることからそれは裏付けられる。また、VPP 認定企業から任意で特別政府職員 (SGE) を選出することを通じて、OSHA の監督官のリソースの分配や、SGE による労働安全衛生の裁量の観光の普及などが可能となっており、これらも VPP の一つの効果であるということができる。

しかし、VPP による本来の目的である事故発生率や傷病発生率の減少をどこまで達成できているのか、という点に関しては、特に OSHA の内部統制の問題とも絡んでいるため、そのすべてを積極的に評価することについては慎重にならざるを得ないものと思われる。

VPP とは別に、近年アメリカの労働安全衛生当局が力を入れているものとして、中小企業向けの現地コンサルテーション制度と SHARP がある。前者は、企業が職場内の危険およびそれを撲滅する方法に関する知識が、企業の安全衛生さらには企業の経営全体を改善することにも繋がるとの見解に基づいて実施されているが、単なる現地の調査のみならず、その改善のための手法をも示しており、かつコンサルテーションの過程で法違反があっても、OSHA は、使用者の責任を追及するのではなく、あくまでその是正と改善のための相談相手として対応していくことから、この現地コンサルテーションは使用者側からも労働者側からも高い評価を得ている。また、後者の SHARP については、

企業の自助により構築された労働安全衛生システムそれ自体を評価するのではなく、OSHA のコンサルテーションを受けながら企業ごとの特性に応じたシステムの構築およびその達成度を評価するものであり、労働安全衛生に十分なリソースを割くことが難しい中小企業にとっては、OSHA 法の基準を遵守するための仕組みとして非常に有益なものであるといえよう。

また、労働安全衛生に関わる人材の確保という面については、OSHA の行政官である安全衛生遵守審査官のほか、民間の専門家である安全衛生専門家を大きな役割を果たしている。これらの人材養成に関して、公的資格はないものの、民間の専門家団体による認定制度を通じて、これら専門家に必要な学歴・職歴要件について共通の基盤が構築されてきており、こうした認定制度により専門家としての質が保証されている。その意味で、これら民間団体が果たしている役割は非常に大きなものであろう。

次年度以降の研究計画としては、本年度の研究で未了となっている項目の充足のほか、特に ① 連邦法である OSHA 法と州法の関係、② VPP やその他の労働安全衛生に関する私法上の効力、について研究を進めていきたいと考えている。

前者については、OSHA 法 21 条が、連邦法と同水準であることを条件として、州法が労働安全衛生に関する管轄権を持つことを認めており、現在 26 州が認可を受けている。こうした州法による規定は、同時に州独自の VPP 制度を持つことを可能としているため、こうした州の VPP 制度に連邦の制度との相違点に留意しつつ

その制度の概要を明らかにしていきたい。

また後者については、OSHA 法をめぐる裁判例の検討を通じて、現行のアメリカの労働安全衛生に関わる法制度における問題点を明らかにし、これらの問題に関して、OSHA がどのように対応してきているのか、という点について研究を進めていきたいと考えている。

完成年度までにこれらすべての点について明らかにすることは難しい部分があることは否定できないが、できる限り完遂したいと考えている。

F. 研究発表

1. 論文発表
2. 学会発表

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得
該当せず。
2. 実用新案登録
該当せず。
3. その他
該当せず。

H. 引用文献

（英語文献）

U.S. GOV'T ACCOUNTABILITY OFFICE, GAO-09-395, OSHA'S VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS: IMPROVED OVERSIGHT AND CONTROLS WOULD BETTER ENSURE PROGRAM QUALITY (2009), *available at*

<http://www.gao.gov/assets/300/290017.pdf>.

U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, CSP-03-01-003, VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS (VPP): POLICIES AND PROCEDURES MANUAL (2008), *available at* https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CSP_03-01-003.pdf.

U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, OSHA-2098, OSHA INSPECTIONS (2002), *available at* <https://www.osha.gov/Publications/osha2098.pdf>.

U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, CPL-02-00-150, OSHA'S FIELD OPERATIONS MANUAL (FOM) (2011), *available at* https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CPL_02-00-150.pdf.

U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, OSHA-3360, REFLECTIONS ON OSHA'S HISTORY (2009), *available at* https://www.osha.gov/history/OSHA_HISTORY_3360s.pdf.

MARK A. ROTHSTEIN, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH LAW (2014 ed.).

U.S. DEP'T OF LABOR, OFFICE OF INSPECTOR GENERAL, VOLUNTARY PROTECTION PROGRAM: CONTROLS ARE NOT SUFFICIENT TO ENSURE ONLY WORKSITES WITH EXEMPLARY SAFETY AND HEALTH SYSTEMS REMAIN IN THE PROGRAM (2013), *available at* <http://www.oig.dol.gov/public/reports/oa/2014/02-14-201-10-105.pdf>.

U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, OSHA-2209-02R, SMALL BUSINESS HANDBOOK (2005), *available at* <https://www.osha.gov/Publications/smallbusiness/small-business.pdf>.

（日本語文献）

小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質(1)」法協 112 巻 2 号 212 頁(1995 年)。

森利枝「アメリカの職業教育のユニット化について」学位研究 16 号 107 頁(2002 年)。

中窪裕也『アメリカ法（第 2 版）』（弘文堂・2010 年）。

¹ 以下の記述については、小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質(1)」法協 112 巻 2 号 212 頁(1995 年)を参照した。

² Pub. L. 91-596, 84 Stat. 1590 (1970). OSHA という略称については、制定法である労働安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act) を指す場合と行政機関である労働安全衛生局 (Occupational Safety and Health Administration) を指す場合とがあるが、本稿では、OSHA を後者を指す言葉として用い、制定法については、OSH 法とする。

³ 29 U.S.C. § 651(a)-(b).

⁴ 29 U.S.C. § 654 (a).

⁵ 29 U.S.C. § 654 (b).

⁶ 29 U.S.C. § 655 (a).

⁷ 29 U.S.C. § 655 (b). この他、労働長官

は、有毒物質等による危険にさらされている被用者を緊急に保護するために、緊急の一時的基準を設定する権限や基準設定により影響を受ける使用者からの要請を受けて、基準の適用除外を認める権限を有している。

⁸ 29 U.S.C. § 655 (f).

⁹ 29 U.S.C. § 658(a). ただし、長官は、被用者の安全や健康に直接関係しない些末な違反 (de minimis violations) については、通告の代わりに通知 (notice) を発令することもできる。

¹⁰ 29 U.S.C. § 659(a)-(b).

¹¹ 29 U.S.C. § 666(a).

¹² 29 U.S.C. § 666(b)-(c). なお、重大な違反であるか否かの決定にあたっては、労働長官は、当該違反が、被用者の死亡または重大な健康被害について実質的な蓋然性があることを示さなければならない。

¹³ 29 U.S.C. § 666 (e).

¹⁴ 29 U.S.C. § 657(a).

¹⁵ 29 U.S.C. § 658(a). ただし、些末な法違反で安全衛生に直接的な影響のない違反については、召喚命令に代わる手続を定めることができるとされている。

¹⁶ 29 C.F.R. § 1903 (2014). また、この行政規則について、OSHA がその概要をまとめたものとして、U.S. DEPARTMENT OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, OSHA INSPECTIONS, *available at* <https://www.osha.gov/Publications/osha2098.pdf> がある。

¹⁷ U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION,

CPL-02-00-150, OSHA'S FIELD OPERATIONS MANUAL (FOM) (2011), *available at* https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CPL_02-00-150.pdf.

¹⁸ MARK A. ROTHSTEIN, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH LAW 376 (2014).

¹⁹ *Id.* at 378.

²⁰ 29 C.F.R. § 1903.3.

²¹ 地域局長とは、各州に複数設置されている OSHA の地域局 (Area Office) における常勤または一時勤務の被用者または監督官、または当該被用者または監督官のために行為することを認められた者という。29 C.F.R. § 1903.22(e).

²² 地方法務官とは、労働省が労働法に関連する訴訟事務を行うために設置した地方法務局 (Regional Solicitor's Office) を統括する法務官である。

²³ 29 C.F.R. § 1903.4(a).

²⁴ 29 C.F.R. § 1903.4(b)-(d).

²⁵ 29 C.F.R. § 1903.5.

²⁶ 29 C.F.R. § 1903.6.

²⁷ 29 C.F.R. § 1903.7.

²⁸ 29 C.F.R. § 1903.9.

²⁹ 29 C.F.R. § 1903.10.

³⁰ 29 C.F.R. § 1903.11.

³¹ 地方副局長とは、全米を 10 に分けた地域に設置されている労働安全衛生局の地方局 (Regional Office) における常勤または一時勤務の被用者又は監督官であり、当該被用者に対して管理権限を有する OSHA の職員も含むとされている。29 C.F.R. § 1903.22(f).

³² 29 C.F.R. § 1903.12.

³³ 29 C.F.R. § 1903.13.

³⁴ 47 Fed. Reg. 2796 (Jan. 19, 1982).

³⁵ このうち、2004 年の改訂では、労働災害が多く発生する産業である建設業向けの VPP 制度を設けている。この制度は、現在では、事業場外労働向けの VPP としてまとめられている。2004 年の改訂内容については、69 F.R. 53,300 (Aug. 31, 2004) を参照。

³⁶ U.S. DEPARTMENT OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, REFLECTIONS ON OSHA'S HISTORY 28 (2009), *available at* https://www.osha.gov/history/OSHA_HISTORY_3360s.pdf.

³⁷ 29 U.S.C. § 652(b) (2014).

³⁸ 29 U.S.C. § 652(b)(1).

³⁹ 29 U.S.C. § 652(b)(4).

⁴⁰ 29 U.S.C. § 652(b)(13).

⁴¹ 1982 年 1 月に当初公表されたプログラムは、(1) 被用者参加プログラム (Employee Participation Program)、(2) 経営主導プログラム (Management Initiative Program)、(3) 中小企業へのサポート (Private Sector Support for Small Business) の 3 つに分けた上で、(1) については、STAR (Sharing the Accountability for Regulation) 職場プログラム、Project Build, Operation Try を、(2) については、PRIME (Positive Results through Intensive Management Efforts) イニシアティブ、PRAISE (Positive Results Achieved in Safe Employment) プログラムが、それぞれ展開されていたが、パブリックコメントにおいて、これらの分類が複雑すぎるとの指摘を受けて、より簡略化されたプログラム

形式へと改訂されている。

⁴² U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, CSP-03-01-003, VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS (VPP): POLICIES AND PROCEDURES MANUAL 21-36 (2008), *available at* https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CSP_03-01-003.pdf.

⁴³ U.S. GOV'T ACCOUNTABILITY OFFICE, GAO-09-395, OSHA'S VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS: IMPROVED OVERSIGHT AND CONTROLS WOULD BETTER ENSURE PROGRAM QUALITY 6 (2009).

⁴⁴ *Id.* at 7-9.

⁴⁵ *Id.* at 9-11. このデータは、2009 年度のものであるが、2013 年 3 月 7 日にアメリカ産業衛生協会 (American Industrial Hygiene Association) の会長が、VPP の法制化を目指した下院の法案を全面的に支持する趣旨のレターを公表した際には、現在の VPP の適用事業所、2,500 近くにのぼり、約 100 万人の被用者が VPP の下で雇用されていることを指摘している。ただし、これらの具体的統計資料については参照できなかったことを付言しておく。See Letter from AIHA President Allan K. Fleeger to Rep. Tom Petri (Mar. 7, 2013), <https://www.aiha.org/government-affairs/FederalActivity/HR632-VPP-03-07-13-Petri.pdf>

⁴⁶ OSHA でのインタビューでは、各州においてかかる減免制度を設けているか否かについては把握していないとし、マサチューセッツ州でのインタビューでも、保険引受会社によってはそのような優遇

制度を設けているところがある可能性は否定できないとしても、それを明示的に示している企業はないのではないかとのことであつた。

⁴⁷ もっとも新しい法案は、2013 年 2 月 13 日に「自発的予防プログラム法 (Voluntary Protection Program Act)」と題して下院に提出されたものがある。See Voluntary Protection Program Act, H.R. 632, 113th Cong. (2013).

⁴⁸ U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, CSP-03-01-004, SPECIAL GOVERNMENT EMPLOYEE (SGE) PROGRAM POLICIES AND PROCEDURES MANUAL FOR THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION'S (OSHA) VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS 1-3 (2015), available at https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CSP_03-01-004.pdf.

⁴⁹ SPECIAL GOVERNMENT EMPLOYEE (SGE) PROGRAM, *supra* note 48, at 2-1.

⁵⁰ GAO Reports, *supra* note 43 at 12-13. GAO の調査によれば、32 事業所のうち、5 事業所は 1 年の条件付認定となり、5 事業所は自ら VPP 認定を取り下げたが、17 事業所はそのままであつて、その中には 5 年間で 3 件の重大な事故が発生した事業所や、10 の法違反のうちの 7 つは重大な違反であつたほか、傷病記録に関する矛盾があつた事業所などが存在していたと指摘している。

⁵¹ *Id.* at 14-15. このほか、VPP の認定に当たって前提要件となっている 4 つの要

素について、地方局がこれらすべての要素をマニュアル通りに調査していない可能性も指摘されている。

⁵² *Id.* at 16-17.

⁵³ U.S. DEP'T OF LABOR, OFFICE OF INSPECTOR GENERAL, VOLUNTARY PROTECTION PROGRAM: CONTROLS ARE NOT SUFFICIENT TO ENSURE ONLY WORKSITES WITH EXEMPLARY SAFETY AND HEALTH SYSTEMS REMAIN IN THE PROGRAM (2013), *available at* <http://www.oig.dol.gov/public/reports/oa/2014/02-14-201-10-105.pdf>.

⁵⁴ U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, OSHA-2209-02R, SMALL BUSINESS HANDBOOK 40-41 (2005), available at <https://www.osha.gov/Publications/smallbusiness/small-business.pdf>.

⁵⁵ この点につき、現地調査で判明した点として、OSHA の本来的業務である「壁から壁まで」行う立入検査に代表される監督・取締機関としての印象が強いため、企業からの警戒を和らげるために、この現地コンサルティングのパンフレットには OSHA の名前を表面に表記しないなど、制度利用を促進するための工夫を行っているとのことである。

⁵⁶ SMALL BUSINESS HANDBOOK, *supra* note 54 at 41.

⁵⁷ この点につき、OSHA の担当者によれば、VPP と SHARP の認定に関するレベルは同じものを目指しているが、大企業が中心となる VPP と中小企業が中心の SHARP とでは、OSH 法の求める基準を超

えたところでどのようにレベルを設定するかという点で主に企業の体力面からの相違があることは否定できないとされている。

⁵⁸ 現地調査でのインタビューでは、OSHA は 150 以上の SHARP 事業所に対して、VPP への申請を進めているとのことである。

⁵⁹ OTIEC は、アメリカ全国を 10 の領域に分け、それぞれの領域に最低 1 つ設置されており、設置母体は、大学、コミュニティカレッジなどが中心となっている。現在認定されている OTIEC のリストについて は、
https://www.osha.gov/dte/edcenters/current_list.pdf を参照。

⁶⁰ ABET 認定プログラムとは、アメリカにおける民間の技術者教育認定のための期間である工学技術認定評議会（Accreditation Board for Engineering and Technology, ABET）による大学の技術者教育に関するカリキュラムの審査・認定（accreditation）がなされたプログラムを指す。ABET による認定の要件については、<http://www.abet.org/accreditation/> を参照。

⁶¹ CEU（Continuous Education Unit）とは、生涯教育ユニットまたは継続教育ユニットと呼ばれるもので、大学等の単位とは別に、一定の活動やコースに参加して行う学習により取得することが可能な単位であり、1 CEU は 10 時間の学習時間に相当する。この CEU については、国際継続教育訓練協会（International Association for Continuing Education and Training: IACET）が、一定の要件を満たした組織を

認定プロバイダーとして認定し、当該組織の提供するコースワーク等に参加した者に対して、その出席状況や学習状況に応じて CEU を付与する。CEU の沿革と現状について論じた文献として、森利枝「アメリカの職業教育のユニット化について」学位研究 16 号 107 頁以下（2002 年）がある。

資料 1 : OSHA の労働災害記録フォーム

[illegible]