

厚生労働省厚生労働科学研究費補助金
労働安全衛生総合研究事業

リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の
背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究

平成26年度 研究報告書

主任研究者 三柴 丈典

平成26（2014）年度

目 次

I. 総括研究報告書

リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果と わが国への適応可能性に関する調査研究	三柴 丈典	1
--	-------	---

II. 分担研究報告書

1. イギリスのリスクアセスメントと法	三柴 丈典	41
別添資料1 (HSE でのインタビューの記録)		133
別添資料2 (HSE 作成資料)		141
別添資料3 (HSCA に関する解説書の翻訳)		147
2. EU のリスクアセスメントと法	鈴木 俊晴	195
3. EU のリスクアセスメント政策をめぐる近年の動向		
ーOiRA (オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント) を中心にー	水島 郁子	219
4. アメリカのリスクアセスメントと法	井村 真己	229

I. 総括研究報告書

厚生労働科学研究費補助金
総括研究報告書

リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の
背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究

主任研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部政策法学科・教授

研究要旨

【考察及び結論】

今年度の調査からうかがわれた日本の安全衛生法政策への示唆は、「対話型安全衛生法政策（：インターラクティブな安全衛生行政＝監督取締型、司法警察型行政の対義語だが重なる部分もある）」の推進の必要性である。ここでいう法政策には、立法、法解釈・執行ないし法目的への誘導の全てが含まれる。むろん、対話が決裂したり、成立し得ない関係ないし条件下では強権発動が求められようが、それ自体は一過性の最終手段であることも多く、継続的な1次予防（災害の発生防止）や3次予防（同じく再発防止）のためには、対話と相互理解に基づく両者の認識や行動変容が不可欠となる。

そこで重視されるべきは、個々人と組織の動き、職場や業務の特性をよく観察し、必要な情報を調べたうえで要点を捉えてリスク管理できる人材の育成と、安全衛生上の課題について（専門家を含めた）チームを形成して協議したり、組織内外の資源とコミュニケーションをとり、協働的に安全衛生対策を進められる体制整備の支援であろう。データシート等によるリスク情報の伝達（いわゆるリスク・コミュニケーション）は重要な法政策課題だが、それを求めたり、理解する安全衛生人材の存在が前提となる。

また、作業関連疾患患者（及びその予備軍）の増加などの労災職業病の傾向の変化や、それらをめぐるさまざまな環境条件の変化を踏まえれば、対話には、多様な「資源」の関与が求められる。これには、公労使のほか医師・技術者を含めた安全衛生の専門家、行政の関係団体、自治体、場合によっては研究機関、労使間の関係調整能力を持つ専門家や専門機関、リハビリ機関、福祉団体その他の非営利団体、事業所周辺住民、家族などが考えられる。とりわけ労使自身と安全衛生担当者によるルール、計画、仕組みづくりへの主体的関与が求められよう。

なお、公的に正面から説かれることは少ないが、ヒヤリ・ハットを含めた「リスクの模擬体験」や、（ほんらいあってはならないことだが、）災害の「間近での体感」も、安全衛生人材の育成にとっては有益である。中皮腫やけい肺、胆管癌など潜伏期間を持つ被害への対応でも、特に先駆的な体験者にとって、リスク感性や、調査力、適切な専門家との関係構築力などが求められる。欧州で重視されているリスク最小化原則（：リス

クを除去できない場合に最小化すべきとする原則）の導入範囲の拡大に伴い、特に重要性を増すと思われる。

こうした対話とその前提となる人材育成の推進には継続性が求められるが、対応すべきリスクについて「人による優先順位づけ」ができるうえ、特段の課題がなければルールづくりなどを休止でき、継続的な取り組みやその安全衛生面以外への波及効果が企業会計にもたらす正の影響も認識される可能性が高いため、少なくとも「終焉が無い（：いくら取り組んでもキリがない）」という苦情には応えられるように思われる。

安全衛生法体系のあり方について、仮にイギリス法に依るとすれば、努力義務を含めた既存の規制の集約化（：理論的飽和の模索）と重要な原則の義務化によって簡素化を図る一方で、義務規定の柔軟な運用を可能にするガイドライン（イギリスの行為準則に相当するもの）の業種ごとの充実化により、ベスト・プラクティスや標準的な行為規範を明示する方策が望まれよう。その際、既存の法規やガイドラインの多くは、そのいずれかに配分されることとなろう。

安全衛生法の合法性監督に際しても、その対象となる労使との遵法に関するコミュニケーションの必要性を正面から明文化し、行政とのコミュニケーションを促す方途もあり得る。従来、そうしたソフトなアプローチはあえて明記しない方が日本の産業実態に適っていると理解されて来たと解されるが、再検討の余地があろう。

もっとも、イギリスの法政策は、労使間の階級闘争の歴史や、「自らの安全は自ら守る」という常識観念などを基礎として、安全代表制度や安全委員会制度が機能することを前提に構築されている。労使間、労労間の緊張関係が建設的結果を生まないことが多く、回避されることの多い日本で同じ方策が妥当するか、多角的に検討せねばならない。その歴史もあり、安全衛生行政が擁する予算、権限、体制、要員にも違いがある。また、確立した法体系の再編作業には応分の手続と時間を要する。

そこで、リスク調査を含め、「安全衛生対策の必要性が高いにもかかわらず、その意識も実効率も低い」という意味で、中小企業向けの政策から優先的に講じる方途もあり得る。その際、水島報告が調査対象とした OiRA（Online interactive Risk Assessment）のような仕組みをパイロットとして政策展開を図る方途もあり得よう。中小企業者の関心が、①経済性（儲かること・損失を減らせること）、②個別ニーズへの即応性（困っている個別的課題への迅速かつ的確な対応）、③単純明快性（説明やシステムが複雑でなく、理解し、取り入れ易いこと）、④匿名性（相談しても、企業内の情報が漏れないこと）に傾く傾向を考えれば、日本でも普及する可能性はあるが、ヨーロッパでも独仏英のような大国では中小企業でもあまり普及していない理由について改めて調査する必要がある。既存の資源を活用するという意味では、全国労働基準関係団体連合会等による社会保険労務士への安全衛生教育と教育課程修了者へのメリットの提供も有効かもしれない。質的な均一性などに課題を持つものの、日本の社会保険労務士に相当する資格は欧米には見当たらず、中小企業者に信頼されている者も多いことによる。

アメリカの VPP（Voluntary Protection Plan）制度は、日本で現在立案過程にある安全衛生優良企業への認証制度の展望を図るうえで特に参照価値を持つと思われるが、（他の組織への波及効果を狙っているとはいえ、）基本的にはトップランナー対策（：分野の先端を行く者の支援）なので、日本の現状に照らせば、主に大企業向けの政策的誘導として効果を発揮するように思われる。

いずれにせよ、日本の法体系も、応分の経験と蓄積を経て現在に至っているため、新たなリスク管理政策の導入が、単に屋上屋を重ね、既存の現場対応の実効性を低下させることがあってはならない。そこで、短期・中期的視点での改善策を模索すれば、

- ①企業等における安全衛生担当役員の選任の促進
- ②日本型安全代表制度の創設ないしそれに相当する制度の実効性強化
- ③安全・衛生委員会制度の実効性強化
- ④安全衛生コンサルタント制度を含めた各種関連資格制度の普及促進

⑤労働災害防止団体の教育力、指導力の強化と、労災発生率の高い組織の強制加入や同じく低い組織への褒章を通じたベスト・プラクティスの情報収集と水平展開

等が求められるように思われる。このうち5点目は、実質的に労災防止団体をそのモデルとなったドイツやフランスの制度に近づける意味を持つ。

イギリス労働安全衛生法（HSWA）の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、①組織の責任者による真摯で具体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点としている。

すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙げられなくなることも示唆されていると解される。HSE でのインタビューからは、イギリスは、EC・EU によるリスク管理政策の展開により、新たにリスク調査の文書化等の負担を負うこととなったが、元よりその仕組みを持っていたため比較的順応し易かったとの所見が得られた。

環境変化への適応に際しても、ヒト、モノ、ルール、制度を問わず、既に持つ資源の有効活用を図りつつ、そのモデルを変化させていくことの重要性が示唆されているように思われる。

【調査結果の概要】

（1）イギリス

イギリスの安全衛生法は、ローベンス報告を基礎としており、元より安全衛生の自主管理、行為準則等のガイドラインによるベスト・プラクティスや標準的な行為規範への

対話による誘導と、罰則付きの一般条項を裏付けとした悪質な事業者に対する監督官の広範な執行権限等、リスク管理政策のエッセンスを内包していた。EC 安全衛生枠組み指令発令以後の EC・EU でのリスク管理政策の展開に応じて、リスク管理原則の国内法化やリスク調査等の文書化の要請が生じたものの、元より実質的にその仕組みを運用していたため、比較的容易に対応できた経緯もある。

とりわけ特徴的な行為準則は、実質的に「法でなく、法である」という多面的性格を持ち、監督官による対話型の法執行を支える鍵となっていると解される。すなわち、性格的にはガイドラインに過ぎないが、その違反は民刑事上の責任を推定させるため、監督官は、処罰の威迫を背景にしつつ、事業者の安全衛生への取り組み状況をみながら、運用を図ることができる。

その他、以下の点が特筆される。

- ①緊急時対応がリスク管理の原点かつ要点として規定されていること、
- ②安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が行為準則に規定されていること、
- ③監督官が技術的な専門性に応じて区分されて別個の枠で任用され、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業するものの、一部の事件についての訴追権限を含め、法の執行権限を持つ仕組みとなっていること、
- ④法的なリスク管理義務違反に基づく刑事責任の認定に際しては、特にリスク調査の不十分さ（：適切さや充分さの欠如）の具体化が求められるため、事後的な災害調査が鍵となり、かつ行為準則が基準とされる傾向にあるほか、結果的に事後送検が中心とならざるを得ない構造となっていること、
- ⑤承認を受けた労働組合が選任するが、単に労働者の利益代表ではない安全代表が種々の法的保護を受けて実際にも雇用者のリスク管理の支援者として機能していること、雇用者が保有する安全衛生情報のみならず、監督官から情報提供を受けられる旨の規定があること、その活動や教育訓練機会の保障をめぐる訴訟が多いこと、
- ⑥安全委員会も雇用者によるリスク管理のレビューアーとして重要な機能を果たしているが、快適職場形成（welfare）に関する課題の取り扱いがマストとされていないこと、
- ⑦安全衛生管理の一義的責任は雇用者にあるが、安全衛生を支援する適任者（関連資格を保有していると適任と認められ易い）の選任が義務付けられ、その実現をもって雇用者が法的義務を「果たそうとした」証左となり得るとされていること、
- ⑧安全衛生に関する資格は民間団体が発行しており、危険有害物質や機械器具安全、安全衛生理論やコミュニケーション、教育技法などが高度な専門知識と認識されていること、
- ⑨イギリスの労働安全衛生法上、リスク管理の担保のために重視されているのは、(a)安全代表等の活動保障に関する規定、(b)被用者（代表）との協議の実施、協議機関の設置など労使間協議に関する規定、(c)被用者への情報提供に関する規定、(d)リスク管理自体を義務づける規定の履行確保であること、(b)(c)の違反には自由刑を含めた制裁が科さ

れ得る定めがあり、労使間協議を重視する意図がうかがわれるものの、実際の執行ではアドバイスを先行すべき旨の公文書があり、罰則適用を最小限にとどめる意図もうかがわれること。

効果面では、**HSWA** 施行後、重大労災は3分の1程度に減少し、ヨーロッパでトップレベルにある旨のデータがあり、中小企業でも効果を挙げているとされるが、作業関連疾患対策では思わしい成果が挙がっていないとされている。

（２）EU～①８９年安全衛生枠組み指令関係～

リスク管理に関する原則やPDCAサイクルの構築を含め、その実効性を高めるための施策が包括的に定められている。

以下の点が特筆される。

①リスク管理責任は事業者が負い、特にリスク調査、労働者教育、情報提供、労働者との協議、安全衛生活動を担当する適任者の選任と活動保障等が基本的義務とされていること、

②労働者にも事業者の指示に従った適切な業務、危険の報告、事業者との協力等が「義務づけられている」こと、

③リスク管理原則として、リスクの除去が困難な場合の最小化、作業の労働者への適合、労働をめぐる条件の変化に応じた調査等が規定されていること、

④指令のガイドラインに、リスク調査の目的は、職業リスクの除去のみでなく、組織づくりや労働者への情報提供、教育訓練の実施など、それを継続的に支援する仕組みづくりであることが明記されていること、

⑤同ガイドラインで、法定要件と労働安全衛生の実効性確保の双方の充足が求められ、リスク調査がその鍵となる旨が示されていること、

⑥同じく、その事業場に応じた予見可能なリスク全てを網羅した管理を行うべき旨や、社外工や訪問者などの外部者を意識したリスク調査を行うべき旨が示されていること、

⑦同じく、事業場の特質に応じたリスク調査のためには、作業環境、仕事内容やその変化、労働パターン等の調査が必要となる旨が示されていること、

⑧同じく、(心理社会的、物理的な) 職業性ストレス要因が調査対象とされるべき旨が示されていること、

⑨同じく、リスク調査の結果、リスクの可能性があるが、疾病障害をもたらす可能性がない場合、「模範的措置を基準に適切な措置を講じるべき」とされていること、

⑩同じく、雇用者は、(i)リスク調査方法に関する一般知識、(ii)その職場での応用展開能力、(iii)自身の能力の限界と他の支援を求める能力の3要件を充たす人物を実施者に指名し、リスクに関わる情報を可能な限り提供すべきとされていること、

⑪同じく、雇用者がリスク調査の実施者に提供すべき情報源として、リスクに関わる職務内容分析、労働者（代表）からの意見聴取、機械製造者等が提供するデータシート、

過去のヒヤリハット情報、安全衛生モニターの記録、健診から得られた匿名データ等が掲げられていること、

⑫同じく、リスク調査の結果には、労働者、安全衛生担当者、安全代表等のアクセスの保障が求められる旨が示されていること。

（３）EU～②OiRA～

EUは2002年から約5年を期間とする労働安全衛生戦略を策定しており、2007～2012年の戦略が中小企業対策を重点の1つとし、リスク調査を促進するための簡易なツールの開発の必要性を示した。これを踏まえて EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）が開発し、2012年から WEB 上で提供しているツールが OiRA（Online interactive Risk Assessment）である。

特筆すべき点は以下の通り。

①中小零細企業が、自らある程度自社事情に合ったリスク調査を実施できるよう設計されている。

②(i)無料で活用でき、経済的障壁がないこと、(ii)初期操作にあまり手間がかからず、時間的障壁があまりないこと、(iii)業種ごとに分かれ、ある程度会社事情に応じたアレンジができるため、実際のニーズとの適合性があること、(iv)単純明快な質問文で構成されており、分かり易いこと、(v)行動計画の作成を支援する標準的解決策が示されるなど、労力的障壁があまりないこと、(vi)職場の内在リスクについて、「何がなぜリスクか」を含めて学びが得られること、(vii)関連法規制へのリンクが貼られた質問もあり、コンプライアンス誘導効果があること、(viii)利用者登録に際してメールアドレスとパスワードしか求められないなど、匿名性が高いこと。

③準備：リスク調査の方法の調整⇒確認：業務上の潜在的リスク要因とそれにばく露する者の確認⇒評価：対応の優先順位づけ⇒行動計画：評価を踏まえて確認されたリスクの除去や制御の方法と手順を具体化する、という4段階のプロセスで構成されている。

④EU内の小国で活用される傾向にあり、大国では未だ中小企業でもあまり活用されていない。全58ツールのうち、ブルガリアのものが25で最多、その他キプロス、ベルギーなどが続く。

⑤一例としてキプロスの理美容業界用の OiRA は、理美容師協会と EU-OSHA・労働監督署が、作業関連皮膚疾患や筋骨格系障害等への対策のため、積極的な協議を重ねて策定され、実施されている。①構成の概略、②モジュールとサブ・モジュール、③具体的な内容（情報、質問、文章）の順で合意が形成され、結果的に、その業界に関わる「何がなぜリスクか」等に関する学びが得られ、典型的な対応策も示唆される構造となっている。

⑥活用の効果に関する具体的なデータの存否は不明だが、一例として、上記のキプロスの理美容業界用の OiRA については、約500人を被験者とするパイロットテストで

大変肯定的な反応を得ていた。

（４）アメリカ

アメリカ労働安全衛生法（OSHA）は、監督官による自己完結的な合法性監督による履行確保を原則としているが、使用者が立ち入りを拒絶する場所での監督官自身の判断による調査の中止、労使の代表による監督業務への立ち合い、被用者から法違反の申告を受けた場合の事業者への申立書のコピーの提供等、インターラクティブなコンプライアンス支援の要素も多分に含んでいる。

また、OSHA の立法と運用を支える NIOSH では、特定目的の資金提供を受けて、基礎から応用にわたる幅広い研究が実施され、特定の問題に関する現実的解決策の提案も行われている。

そうした体制の下に、合法性監督の補助と安全衛生条件の確立の両立、特に労使による自主的なリスク管理の推進を目指して労働安全衛生局が 1982 年に公表し、数次の改訂を重ねて現在に至っているのが、VPP（Voluntary Protection Plan）である。

この制度について特筆すべきことがらは以下の通り。

①その基本趣旨は、(a)使用者による自主的取組の支援、(b)公労使による協働の支援、(c)包括的安全衛生管理システムのベスト・プラクティスの発掘にあるが、併せて有限な行政の人的資源を最もハザードが深刻な職場に注力させる狙いもあった。

②その法的根拠は、労使のイニシアティブによる改善実績を基礎とした対策等を求める OSHA 第 2 条(b)にあるとされている。

③VPP プログラムは、達成水準別に 3 種類に分かれており、本来は参加を通じて管理水準を向上させる点に意義があるため、「何を学んだか」が重視されるが、他方で、参加の承認自体が認証として信用付けになるようにも設計されている。

④最高ランクの認証は、(i)経営者のリーダーシップと被用者の関与、(ii)職場の分析評価、(iii)危険源の除去や管理、(iv)安全衛生に関する教育訓練の 4 要素を持つ包括的安全衛生管理システムの構築、傷病率基準、過去 36 カ月間に OSHA 違反がないこと等を満たすことで認められ、他の模範としての役割を期待される。

⑤認証後に実施の保証を求められる事項の中には、TCIR（総合事故発生率）や DART Rate（重大業務災害率）等の数値の労働安全衛生局への報告も含まれているが、OSHA 関連法規則の遵守のほか、被用者への VPP の説明、安全衛生活動に関わる被用者への差別的取扱いの回避、安全衛生関係データへの被用者によるアクセスの確保など、結果として数値に繋がり得るアウトプットも含まれている。

当初の認証申請の際にも、従来の労災の記録のほか、構築済みの管理システムの内容や、申請にかかる経営者の関与・労組の同意を书面化した文書をはじめ、社内の安全規則、安全衛生委員会の開催「時間」などのアウトプット関連資料の提出が求められている。

⑥認証に際しては、調査チームが構成され、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所の双方、事業所のリスク等に関する認識の有無、OSHA の規則の遵守状況等が調査される。現地調査では、視察、諸種の書類や記録の確認、労使や社外工等への面談等が行われる。

⑦事業所の労働安全衛生の推進者には、公的な監督官と民間のコンサルタントがおり、前者は後者の経歴を持つ者が公的訓練機関である OTI(OSHA Training Institute)等で教育を受けて着任することが多い。後者となるために履修が求められる主な科目は、安全衛生法規、放射線、有害物質管理、リスク・コミュニケーション、呼吸器保護などだが、従事する業務により異なる。

⑧安全衛生関連の資格はイギリスと同様に民間団体から発行されているが、アメリカ産業衛生専門家評議会（ABIH）等の主要団体が発行する資格では、認証、更新共に学修、実務、実績への信用にわたる幅広く高度な要件が設定されている。

⑨VPP 参加事業所の労災発生率の推移等は調査未了ないし不明だが、公的な報告書によれば、その適用事業所数は、1982年の開始以後、ほぼ着実に増加しており、かつ中小規模事業所が約4割を占めている。

⑩制度について指摘されている問題点として、地方局の重大災害対応記録の欠如による不適切な認証状態の放置の可能性、認証前に実施すべき被用者の医療情報へのアクセスの懈怠による不適切な認証の可能性、制度への参加により達成されるべき具体的なビジョンや指標の欠如などがある。

分担研究者

①三柴 丈典

近畿大学法学部政策法学科・教授

②井村 真己

沖縄国際大学法学部法律学科・教授

③水島 郁子

大阪大学大学院高等司法研究科・教授

研究協力者

①鈴木 俊晴

大東文化大学環境創造学部・非常勤講師

A. 研究目的

本研究の目的は、規定の複雑化・膨大化、中小企業における遵法の促進と安全衛生の強化、形式的コンプライアンスがもたらす弊害への対応、立法と運用の両面で限られた行政資源の有効活用等の必要性にかんがみ、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を提供することにある。

具体的には、①脱工業国であり、日本と同様に体系的な安全衛生立法を持つ英米及びイギリスの立法に大きく影響したEUのリスク管理をめぐる最新の法政策事情の背景、特徴、効果を調査した上で、②わが国への導入の可能性について検討する。①に際しては、特に、事業者自らが職場にある危険・有害性の評価を行い、その結果に基づいて合理的な災害防止対策を選択できる仕組み（いわゆる性能要件（分権）型規制方式）に焦点を当て、特にその法的位置づけ、実施体制、実施状況、受け止められ方等を明らかにする。

3年間の研究計画のうち最初の2年間は①②を中心課題とし、最終年度は③を中心課題としており、初年度に当たる今年度は主に①を実施した。

B. 研究方法

・まず、厚生労働省担当課との協議を踏まえて主任研究者が以下のフォーマットを作成し、分担研究者に示した。その後、2014年7月25日に実施された厚生労働省担当課と当研究班との連絡会議で、本研究プロジェクトの趣旨目的について理解の共有を図ると共に、研究分担体制及び分担研究者ごとのカウンターパートの決定、今

後の国ごとの重点的な調査課題の抽出等を行った。これを踏まえ、各分担研究者が、第一次資料のレビューに基づいて、フォーマットの項目について調査を実施した。

ただし、研究目的に資する限り、国情に応じた項目の変更を認めることとした。

1) 法制度の概要と特徴

英米の関連法制度の概要及び、法律、規則、行為準則（code of practice）、ガイダンス等の法的位置づけ及び相互関係。その他、日本の法制度と比較した場合の特徴

2) 性能要件（分権）型規制方式への移行状況

①性能要件型の規制を体现する法政策の導入状況

リスク管理の強制ないし推進のための規定の整備状況その他、事業者自らが職場にある危険・有害性の評価を行い、その結果に基づいて合理的な災害防止対策を選択できる仕組みに関わる法政策の導入状況

②リスク管理の法的位置づけ、実施状況の監督のありよう、違法性の判断基準（特にリスク調査の結果を踏まえた合理的措置の判断基準（ex.塗装ブースの有機溶剤濃度が低い場合、局排を設置しなくても許容されるか等））、労使協議や事業所自治との関係

③安全衛生面での優良企業を認証し、優遇措置（労働監督の免除、労災保険料の減免、表彰等）を講じる制度の有無及

び有る場合の内容

3) 法の執行体制

①監督官等の法の執行者の人員、権限、任官の資格・基準、事業場査察等の頻度、違反の摘発と対応状況等

②リスク管理にかかる監督（指導）の実際

4) 事業場外資源

特に中小企業を対象にリスク管理の実施を支援するための事業外資源（安全衛生の専門家、専門機関等）の有無、有る場合の法的位置づけ、専門家の認証制度、災害疾病発生時の法的責任の配分、実際の活用状況等

5) 効果

1) ～ 4) の制度ないしその運用がもたらした安全衛生上の効果（基本的には記述統計ないしデルファイ調査となる予定）

況への強制的措置（禁止命令・改善命令等）の根拠づけ等）に集約される。

これらは、**HSWA** 下でのリスク管理政策の底流にあつて、その実効性を失っていない。というより、そもそもローベンス報告自体がリスク管理の発想と親和的だったため当然ともいえる。たしかに、その管理政策も、**PDCA** サイクルの構築を含めたリスク管理の原則を定め、詳細な関係ガイドラインを伴う 89 年 EC 労働安全衛生枠組み指令の影響を受けたが、**HSE** 宛のインタビューでも、実質的な変化は、従前より実施事項の義務化が進んだことと、書面を用いてリスク調査を行う必要が生じたことにとどまる旨のコメントが得られた（別添資料 1 問 2 参照）。

【特徴】

・ **HSWA** 自体及びその下のリスク管理政策には、①名宛人や保護対象の範囲が広く、快適性という高い水準を求めつつ、罰則が付された一般的義務条項、②それを運用する専門機関や監督官に付与される権限と広い裁量、③行為準則の多面的な役割（ある面では強制規範的な基準、他面ではベスト・プラクティスを反映した柔軟なガイドライン）、④コンプライアンスと安全衛生の実効性の調整を図るための行政－労使その他関係者間のコミュニケーションの重視、⑤それを促進するための規制の内容及び体系の分かり易さの促進、⑥⑤の原動力としての安全代表制度や安全委員会制度といった特徴がみられる。被用者側に罰則付きで一般的な安全衛生上の注意義務を定めた法第 7 条が背景に存在する点も特徴的である。

・ イギリスの規則は、もともと法律の時

C. 研究結果

(1) イギリス

【背景】

・ イギリス労働安全衛生法（**HSWA**）の基礎をなしたローベンス報告の骨子は、①安衛法体系の一本化による遵法のための参照物の簡素化と規制目的の明確化、②形式的コンプライアンスより適確かつ自主的な安全衛生活動の推進、③行為準則を中心とする柔軟性のある規制、④リスクの高い状

代即応性などを担保する役割を与えられ、法律の改廃等の強い効力を持っている。その意味でやや異色の性格を持つ 99 年労働安全衛生管理規則は、89 年 EC 安全衛生枠組み指令や 91 年非典型労働者指令を含めた複数の関連 EC 指令の国内法化の要請を受け、5 名以上の被用者を雇用する雇用者にリスク調査を含めたリスク管理義務を課している。これには、リスクにばく露している被用者（集団）の如何を含めた重要な結果の記録、判明したリスクへの対策のための条件整備、適任者の選任、情報提供、教育訓練などが含まれ、以下のような方針を採用している。

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

②仕事を個人に適応させるべきこと、また、個人対応より集団対応を旨とすべきこと（第 4 条関係）

③技術、作業組織、労働条件、人間関係を含め、労働環境と健康の関する事項を包括的にカバーすべきこと（第 4 条関係）

④安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が重要であるため、充分に図るべきこと（第 5 条関係：L21 第 3 4 項）

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

⑥個々人の健康記録の収集は、適切な労働衛生監査と取引関係にあること、適切な労働衛生監査のためには個々の事業の条件

に依存して設計・遂行すべきこと（第 6 条関係：L21 第 4 5 項）

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

⑧リスク管理において、緊急時対応は重要な意味を持つため、そうした場面に遵守すべき手続を策定し、そこに予想されるリスクの性格、対応措置等を記載し、実施責任者を選任し、必要な権限を付与すると共に、被用者の退避や、リスクが残存する状況下での就業停止などを保障すべきこと。再発防止策も講ずべきこと（第 8 条、第 9 条関係）

⑨リスク・コミュニケーションは、被伝達者の教育、知識、経験を踏まえて実施すべきこと（第 10 条関係）

⑩混在作業では、主たる雇用者がいる場合、彼が安全衛生条件の整備を図り、他の雇用者はそれを支援すべきこと。そうした者がいない場合、コーディネーターの選任を検討すべきこと（第 11 条関係）

⑪社外工を受け入れる雇用者は、当該社外工とその雇用者の双方に対して、リスクや管理措置に関する情報提供、適切な指示等により当該社外工の安全衛生を図るべきであり、情報提供に際しては、“permit-to-work システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”の活用も検討されるべきこと（第 12 条関係）

⑫安全衛生教育は、労働者の教育、知識、経験を踏まえ、職場リスクの変化に適應できるよう、雇い入れ時を手始めに、定期的に繰り返し、また必要に応じて臨時的に行うと共に、参加時間を勤務時間として取扱い、賃金保障すべきこと（第13条関係）

⑬被用者が作業活動に関連する職場の重大な危険状況や安全衛生上の条件の不備に気づいた場合、雇用者に伝達すべきこと。ただし、その懈怠によって雇用者自身の法的義務が軽減されるわけではないこと（第14条関係）

⑭有期雇用や派遣労働では、安全な作業に必要な技能や資格、彼らの遂行する職務に内在するリスクの伝達が重視されるべきこと（これは、その雇用・就業形態ゆえに構造的に生じ得るリスクへの対応と、無期雇用であれば当然になされるべき対応の最低保障の両面を求める趣旨と解される）。派遣では、派遣元と派遣先の双方がそうした情報を提供すべきこと（第15条関係）

⑮母性に関わる安全衛生管理では、母体とその子の双方の健康が顧慮されねばならず、職場に出産年齢の女性がいれば、母性を顧慮したリスク調査がなされるべきこと（第16条関係）。母性リスク関連事案では、性差別禁止法の適用可能性も問われることが多いが、「女性だからリスク調査・管理を怠った」といえない限り同法の適用は困難なこと、また、安全衛生管理規則の私法的効果が原則的に否定されていることから、たとえ母性リスクの調査義務違反があっても、それが個人の傷害や解雇等をもたらさない限り法的救済が困難なこと。妊産婦の就労の可否や条件、とりわけ夜間就労については、専門性を持つ臨床医等の判断によ

るべきこと。すなわち、ばく露管理的な保護ルートも確保すべきこと（第18条関係）

⑯若年労働者の安全衛生管理では、若年労働者の人的問題（知識・経験不足、未熟さなど）のほか、身体的な脆弱性、発育阻害・後遺障害をもたらす要因などを顧慮した就業制限を設けるべきだが、教育訓練上の必要性、適任者による監督、適切なリスク管理等の条件下では、雇用を妨げるべきでないこと（第19条関係）

・行為準則には、規制における柔軟性、積極性、即応性の担保が期待され、ローベンス報告では、安全衛生規制の中心となるべき旨が示されていた。しかし、その違背は、刑事手続上法規則違反を推定させ、民事手続上ネグリジェンスを推定させるため、実態を重視したインターラクティブでコミュニケーションな運用が図られていると解される。

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

・彼国の HSWA 下でのリスク管理政策の実効性確保に際しては、安全代表と安全委員会が果たしている役割が極めて大きい。

両者共に労使間の協議を促す制度であり、労使間の利害対立を前提とする団体交渉などとは性格が異なるが、その役割の根幹は、雇用者による安全衛生管理のチェックにある。この制度の機能の背景には、「自分の安全は自分で守る」という自己責任意識、労使の階級意識や労働組合の実質的な活動などがあると考えられ、日本の法政策への反映に際しては、それ独自の背景脈絡を考慮する必要がある。

・HSWAのような予防法と補償・賠償法との関係は、切り分ければ、予防法の独自の発展を促せるが、補償・賠償法による予防へのインセンティブは下がる。逆に、連結すれば、補償・賠償法への影響を慮り、予防法の発展の障害となり得る。HSWA以前は、両者を連結する判例傾向が見られたが、ローベンス報告の問題指摘を踏まえて両者を切り分ける方針が採られ、私訴権排除を定める法第47条第1項が設けられた。しかし、安全衛生規則については私訴権を肯認する同条第2項及び当該規則自体の定めから、同条第4項の解釈から、第1項が私訴権排除を定める本法の一般規定についても、制定法上の義務違反に基づく不法行為訴訟は排除されていない。リスク管理に関する安全衛生管理規則は、第22条により原則として私訴権が排除されるが、雇用者と雇用関係にある被用者であれば、民事訴訟で活用可能な状況にあるとの説もある。さらに、民事証拠法第11条により、犯罪に該当するHSWA違反に際しては、ネグlijェンス不存在の立証責任が被告側に転換するなど、予防法と補償・賠償法の切り分けは不完全といえる。これを安全規定・衛生規定・快適性規定の区分からみれば、(未

だ調査不足ながら)概ね後2者の私法的効果に疑義が挟まれている状況と察せられる。

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

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

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

として考慮される。

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

・HSWA 第 3 7 条は、法人の安全衛生に関する法規則違反が役員等の承諾もしくは黙認下で行われたか、彼らの怠慢に起因する場合の刑事罰規定を設けている。実務上も、労働安全衛生にかかるリスク管理の実施責任者は役員（Director）及び役員会（Board）と解されており、HSC と経営者協会が共同して彼らのリーダーシップ行動論に関するガイダンスを発行している。また、安全衛生担当役員の存在は、その課題の重要性と戦略的な重要性が理解されていることの象徴とする体系書の記載もある。その他、非常勤役員による安全衛生活動の監査、安全衛生条件整備への投資、役員・職員等が専門家から適切なアドバイスを受けられる条件の確保、安全衛生に理解のある管理職の選任、労働者（代表）を関与させること、役員会による安全衛生活動の PDCA サイクルの推進と監視等の必要性も指摘されている。ただし、労災事案について、日本の会社法第 4 2 9 条に基づく取締役個人の民事責任の認定のような司法動向の有無は確認できなかった。

・安全代表制度は、HSWA の制定により初めて設けられ、当時はイギリスでも画期的な制度だった。選出母体である自主性を持った労働組合の代表という側面を持つが（ただし、労働代表自身が当該組合の組合員である必要はない）、基本的な役割は、職

場の安全衛生リスクの調査、労使間のコミュニケーション（協議）と協働を通じて、雇用者が担う安全衛生管理の改善を支援すること等にある。HSE 等の検査官との情報交換やコミュニケーション、安全委員会への参与も重要な役割の 1 つである。職場の同僚を代表する職場代表（shop steward）を就任させると、安全ルール違反を犯した被用者への対応を巡り利益相反に陥る場合もあるなど、適任者の基準については議論があり、実際の状況に応じた柔軟な判断が必要と解されている。

・安全代表は、①職務の権利性（その職務は権利であって義務ではなく、その職務の不履行等を理由に民刑事法上の責任を負わない）、②不利益取扱いからの保護（その役割や安全衛生に関する行動を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けない）、という 2 つの特権をもち（但し、②の保護は安全衛生を担当する被用者 + α 全体に及ぶ）、その職務の実効性が図られている。加えて、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要となる便宜や支援を提供する義務を負う。しかし、相応に責任をもった行動を期待され、安全規則違反に関する外部への通報に際しても、先ず管理職の注意を促すなど内部手続きを遵守せねばならない。

・安全代表は、雇用者から協議を持ちかけられる権利を有し、9 9 年労働安全衛生管理規則の制定により、7 7 年安全代表等規則第 4 A 条が設けられ、新たに安全衛生アシスタントの選任や（自身が代表する）被用者への安全衛生関連情報の提供、同じく安全衛生教育の計画等も協議対象とされることになった。

・その他に安全代表に保障される主な権利は以下の通り。

①職場（workplace）の適当な部分の定期的、臨時的な査察（77年安全代表等規則第5条）（ただし、ここでいう職場は、雇用者の設置施設内とは限らない）

②HSWA 関連法規に基づき雇用者が記録を義務付けられた書類の閲覧（個人の健康情報等は含まれない）

③職務遂行、教育訓練への参加のための有給休暇の取得。なお、有給休暇が保障される合理的な教育訓練内容、賃金保障等の便宜の詳細は、概ね以下のように行為準則（L146）に定められている。

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

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

(c)選任後、速やかに基礎的な教育訓練が施されるべきであり、労働安全衛生に関する法的要件、職場にある危険源と低減措置、雇用者の安全衛生方針と実施体制等が盛り込まれる必要がある。危険源に関する知識

を深めるための特別訓練課程への参加も認められる必要がある。

④雇用者保有情報の入手（安全代表等規則第7条第2項）と検査官保有情報の入手（HSWA 第28条第8項）。行為準則では、前者の例として、労働安全衛生に関わる事業計画、作業工程、職場で用いられる化学物質関連情報、雇用者が届出義務を負う災害疾病情報やその統計、雇用者が講じた安全衛生措置とその効果等が挙げられている。ただし、(a)個人情報、(b)雇用者の事業に著しい被害をもたらすもの、(c)法的手続を目的とするもの等に例外が設けられており、特に(c)について争訟が生じ、作成の主な目的が何か判断基準となる旨の判例が出ている。後者の規定は、検査官側の情報提供権限を定めており、雇用者の管理施設や検査官が雇用者に対して講じる予定の措置等が想定されており、インタラクティブでコミュニケーションな遵法支援の方針が窺われる。

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

・イギリスでは、安全代表制度と共に、安全委員会制度もリスク管理の推進に少なからぬ役割を果たしている。同委員会は、2名の組合選任安全代表からの書面による

要請によって雇用者により設置されるが、交渉や協定ではなく、安全という労使の共通目的のための協議を目的としており、その構成は、基本的には雇用者に委ねられる。

・HSWAは、安全委員会の基本的役割について、主に雇用者が行う労働安全衛生のための措置のレビューと規定しているが（第2条第7項）、行為準則において、個々の委員会がその適用を受ける職場の特性を踏まえ、独自の役割を規定すべきとされている。HSWAの体系書には、典型的職務として、当該職場の災害疾病の傾向分析、安全代表や行政から得られた情報の分析、安全衛生に関するルールやシステムの開発支援、安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達状況の監視等が示されている。他方、快適職場形成（welfare）に関する課題の取扱いは、望ましいもののマストではないと記されている。

・委員会構成の原則は、①全関係当事者の代表、②合理的範囲内でのコンパクトさの2点である。行為準則で、管理職者側の代表に、産業医、技術者など安全衛生に専門性を持つ者を含めるべきことが定められているほか、HSWAの体系書では、経営幹部や上級管理職者など、委員会での協議や勧告を検討、実施できる者の関与の必要性が強調されている。

・上述の通り、雇用者は、安全衛生管理規則等により、リスク管理を支援する1名以上の適任者の選任を義務付けられている。特に、電離放射線規則や、建設業における計画調整に関する規則等、法定要件の遵守に一定の専門性を要する規則では、安全衛生監督者（safety supervisors）かそれに相当する適任者の選任が義務付けられ、適格

性の担保のため、経験や専門性のほか、職務遂行上十分な時間、権限の保障が求められている。

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

・イギリスでは、日本とは異なり、労働安全衛生に関する代表的な資格は民間団体が発行している。代表的な資格発行団体として、民間の公益団体である全国労働安全衛生試験委員会（NEBOSH）があり、そこから資格を得た者が一定期間の実務経験を積んだ後に入会申請できる労働安全衛生協会（IOSH）がある。資格は大別して免状（certificate）と上級免状（diploma）に分かれており、免状については、労働安全衛生一般、建設安全、防火、環境管理、労働衛生及び快適職場管理、石油・ガス操業等の分野ごとの区分のほか、国内・国際による区分もある。免状試験では、①安全衛生管理、②職場の危険源、③安全衛生実務が

審査されるが、上級免状試験では、②が「職場の危険有害物質」に、③が「安全衛生の理論と実務」に代わるほか、「職場及び作業上の器具の安全」のほか、「コミュニケーション技法と教育訓練法」が加わる。危険有害物質や機械器具安全に関する知識、安全衛生理論やコミュニケーションや教育技法は相応に高度なものと認識されていることが分かる。

・安全衛生アシスタントの所属について
特段の規制はなく、ほんらい組織や職場、製品やリスク要因等に明るい内部者とするのが望ましいが、①実施すべき業務と目的、負担する責任、タイム・スケジュールの明確化、②職務状況のモニタリング、③候補者の資格経験等に関する適切な審査等の条件を充たす限り、外部コンサルタントとする方が適当な場合も生じ得る。その場合、組織の直面する課題についての再調査や契約期間内での解決・再発防止の支援か、組織内部スタッフへの対応策の伝達等が求められる。

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

・イギリスの法制度上、リスク管理の担保のために重視されているのは、①安全代

表の活動保障に関する規定、②被用者（の代表）との協議の実施、協議機関の設置など協議に関する規定、③被用者への情報提供に関する規定、④リスク管理自体を義務付ける規定の履行確保である。

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

これらの規定の関係判例も多く出ており、中には「他人（**other persons**）」の防衛措置を理由とする解雇保護に関連して、「他人」に公衆一般が含まれると解釈した雇用上訴審判所の判例もある。その他の著名な判例は、概ね雇用者が不利益に取扱った被用者の行動が、雇用権利法第100条その他の関係法令が保護を図る安全代表等の被用者の安全衛生関連活動に該当するか否かを審査したものである。例えば、同僚労働者による乱暴な行動や言動を理由に職場から退

避け、身の安全が保障されるまで復職を拒否した労働者を退職扱いとしたため不当解雇との申し立てがなされたケースでは、雇用権利法第100条第1項(d)所定の「危険(danger)」には物理的危険のみならず、人的な危険も含まれることを前提に、現にそのような危険が存在したことや、原告からの申告にもかかわらず、被告が原告から関連事情を聴取しなかったことを含め適切な調査を怠ったこと等を根拠に、不当解雇と認められた。また、未熟な搬送者とテールリフトの物理的危険性について問題提起したところ懲戒処分を受けたとして、被用者が雇用保護（統合）法第22A条第1項(e)所定の救済を求めたケースでは、同規定にいう「危険状況(dangerous situation)」とは、災害直前状況のみならず、重大災害を生じかねない可能性が継続している状況（高リスク状態）を含むとして、当該懲戒処分の効力を否定した。他方、ゴミ回収車の運転手が、過積載となるリスクを確信して運転を拒否したため解雇されたケースでは、過積載のリスクへの確信は合理的だが、それへの対応法は慣例（雇用者に電話連絡して対応を図る等）に従っていないとして、その申立が棄却された。

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

②と③に関する法規則の違反には、12月以下の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方が課され得る定めとなっており、彼国の労働安全衛生面でのリスク管理政策の展開に際して、労使間協議がかなり重視されていることが窺われる。もともと、実際には、関連規定の執行に関する文書により、アドバイスを先行させるべきこと、仮に職場で特定されたリスクが協議に関する規定違反に関わる可能性があっても、当該リスクに適応する規定違反による処置を中心とすべきことなどが示されており、罰則の適用を最小限にとどめようとの意図も窺われる。

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

【効果】

・HSE 宛のインタビューにおいて、HSWAに基づく法システムは、総じて実効的に機能し、以下のような着実な成果を挙げて来たとの回答が得られた。

別添資料2のスライド4枚目が示す通り、ユーロスタット〔欧州委員会内の統計担当部局〕の調べによれば、2011年の重大な労働災害（交通労災を除く）率は、労働者10万人当たり1を切り、オランダとスロバキアに次いで3位の位置にある。

また、74年の HSWA 施行後の（労働者10万人当たりの）重大労災率の推移をみると、施行当初3を超えていたところ、2013／14会計年度には、自営業者を併せても1を僅かに超えるレベルに減少している。

・以上の傾向は、中小企業でも同様であり、その背景には、部分的な仕様基準より目標設定により自主的な管理と手法の開発を促す方針、リスクを作り出す者に管理の責任を負わせる方針など、イギリス法に顕著な特徴があると解されるが、職業病や作業関連疾患については、思わしい成果を挙げられていないと回答された。

（２）EU～①89年安全衛生枠組み指令関係～

【背景】

- ・調査未了

【特徴】

・89年の「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」は、その後の個別的な指令の発令の基礎となったため、枠組み指令（Framework Directive）との別称を付されるようになった。

・2002年より、EU レベルで約5年ごとにこの指令の運用にかかる中期戦略を策定し、達成目標や重点取組課題等を定めることとなっている。

・本指令発令当時の EC 加盟各国は、92年までに国内法化の義務を負い（第18条）、現に達成されたが、あくまで最低基準であるため、それを上回る措置を妨げられ

ない（第1条第3項）。適用範囲は官民双方に及ぶ（第2条第1項）。

・労働安全衛生の確保は、あくまで事業者の責任であり、リスク管理の責任も事業者が負うとされている（第5条第1項、第6条等）。

・事業者に対してリスク調査（第6条、第9条）、労働者教育（第12条）、情報提供（第10条）、協議（第11条）等を義務づける一方、労働者側にも、指示に従った適切な業務、危険の報告、事業者との協力等を義務づけている（第13条）。

・労働者には、安全衛生に関わる協議、同じく方針決定への参画、提案、当局への申立等の権利が保障されている（第11条）。

・第6条は、リスク調査に関して、以下のようなことがらを事業者に義務づけている。

（第2項）

・リスク回避が困難な場合の適正な評価と最小化

・作業の労働者への適合（≠労働者の作業への適合）

・単調な作業の低減

・技術の進歩への対応

・技術、組織、作業条件、作業環境、社会環境等を踏まえた包括的な対策

・労働者への適切な指示

（第3項）

・作業機器、化学物質、設備等の選定の際のリスク調査

・新技術の導入等、安全衛生に関わる条件変更が行われる場合の労働者（代表）との協議

・労働者の安全衛生に関する知識や技

能を踏まえた業務の配分

（第４項）

・同一事業場で複数の事業体による協同作業が実施される場合のリスク対策における事業者同士もしくは他の事業者の被用者との連携及びリスクの伝達

（第５項）

・労働安全衛生に関する措置の事業者負担（：被用者負担の禁止）

・第９条も、リスク調査に関して、次のようなことがらを事業者に義務づけている。

・一定のリスクにばく露している被用者集団の特定、そうしたリスクを含めた安全衛生面でのリスク調査

・調査を踏まえて講ずべき措置の決定

・休業４日以上被害を招いた労災一覧表の作成

・事業者に対し、被用者又は外部の適任者を、必要な人数分、安全衛生活動の担当者を選任する義務を課すと共に、その活動を理由とする不利益取扱いの禁止、職務遂行に必要な時間や労働安全衛生上のリスク要因に関する情報の提供、受任者が独自に負うリスク管理の責任等について規定している（第７条、第１０条）。

・第１０条は、事業者に対し、①労働者やその代表に、その職場や職種に関する安全衛生上のリスクやその防止措置等の情報を提供すべきこと、②社外工など外部者の雇用者にそうした情報を提供すべきこと、③安全代表や安全衛生を担当する被用者に第９条第１項(a)(b)所定のリスク調査や対応措置、同(c)(d)所定の労災一覧表や調査報

告書、対応措置から得られる情報、監督機関から得られる情報など、その職務の遂行に必要な情報を提供すべきこと等を規定している。

・第１１条は、事業者に対し、労働者やその代表との安全衛生問題に関する協議、彼らの提案権や協議への参加権を保障するよう、また、安全代表や安全衛生を担当する被用者が、安全衛生に関する事項、安全衛生担当者の選任、第９条や第１０条に基づき記録ないし提供されるべき情報、第７条第３項所定の外部の適任者（＊内部の被用者ではリスク調査に基づく適切な対応策を講じにくい場合に選任される）、第１２条所定の個々の職場事情に応じた安全衛生教育等につき、関与でき、協議を受けられるよう、加えて、リスク要因の低減や除去等に関する提案権を保障され、その活動を理由に不利益取扱いを受けず、却って所得保障を受けられるよう、また管轄当局への申立権や監督の際の意見の機会が保障されるよう規定している。

・８９年枠組み指令を具体化するため、欧州理事会よりリスク調査ガイドライン（Guidance on risk assessment at work、以下、「リスク調査ガイドライン」という）が公表されており、ここで、リスク調査の目的は、労働安全衛生の維持のために必要な措置の効果的な実施（ア）職業リスクの除去、イ）組織づくり、ウ）労働者への情報提供、エ）教育訓練の実施にあるとされている。

リスク調査上の留意点には、①法令の要求を考慮しつつ、労働安全衛生の実効をあげること、そのため危険源を特定してリスクを評価すべきこと、②個々の職場の条件

に応じた最適な措置の選択のための情報を得るべく調査を行うべきこと、③労働に関わる全てのファクターを考慮すべきこと、④労働者（代表）の関与を確保すべきこと、⑤保護レベルを継続的に向上させるべきことなど、PDCA サイクルの適正な構築と運用の重要性が示されている。

また、リスクの除去が不可能な場合の最小化原則、知識や技術など前提となる条件に変化があった場合の再調査や対応策の見直し、騒音を防ぐために換気を遮る二重窓を設置する場合のように、リスク管理によって新たなリスクを生じてはならないことなども示されている。

・リスク調査の要素として、①予見可能なあらゆるリスクを網羅すべきこと、②作業場の性質に応じたリスク調査を実施すべきこと、③労働者（代表）を関与させるべきこと、④社外工や顧客、訪問者などの外部者が存在する可能性を考慮してリスク調査を行うべきこと、の4点が示されている。

・リスク調査のステップとして、①危険源の特定、②当該危険源による潜在的リスクに晒されている者の特定、③リスクの量的・質的評価、④リスク除去の可能性の判断、⑤リスク除去が不可能な場合の最小化の検討、の5段階が示されている。

・より具体的な手順は、一般的に、①作業環境の観測（通路、床面の状態、機械の安全性、粉じんや煙、温度・湿度など）、②作業場で行われている仕事の特定とそれに伴うリスクの描出、③同じく仕事内容の変化の観測とそれに伴うリスクの探索・対応手続の策定と運用、④労働パターンの考慮、⑤屋外労働者にとっての天候などの外的要因の考慮、⑥職業性ストレスをもたらし得

る心理社会的、身体的要因と、それら相互並びに労働組織や労働環境等との関係性の調査、⑦新たな設備や物質等にかかるリスクの調査システムの設定等となるとされている。すなわち、リスク調査には条件依存的な面と普遍的な面の双方があると解されている。

これらの手順の履行に際しては、①法令の要求、②公表済みのガイダンスや基準（行為準則、国の技術的ガイドライン、業界基準など）、③指令第6条第2項に定めるリスク防止の一般原則（リスクの除去を第一として、不可能な場合には最小化すべきこと、個別的対応より集団的対応を図るべきこと等）の遵守が求められている。

・リスク調査では、調査の対象となる個々の活動同士の相互作用の有無を確認する必要があること、リスク管理の方法論がある程度確立したリスクと、そうではなく個別で緻密な考察が必要なリスクに区分することが求められている。また、どのような方法を採用する場合にも、その作業場で働く当事者の意見具申や参加が不可欠とされている。

・リスク調査後の対応に際しては、リスクのコントロール度合、リスク低減措置の有無や選択肢、優先順位、労働者以外への影響等に基づき評価を実施し、リスクが国の基準等に照らして許容水準内にある場合には調査を終了して良いとされている。

他方、リスクの存在が認められるかわかれる場合に求められる対応との関係は、以下の通り。

(a)現状でリスクが大きく管理も不十分な場合：迅速に暫定的措置を決定し講じると共に、長期視点で調査を実施する

(b)現状でリスク管理が不十分か、将来的なリスクの増大が予想される場合：第1に除去、困難な場合には最小化の原則を適用する

(c)リスクの可能性があるが、疾病障害をもたらす証拠がない場合：模範的措置を基準に適切な措置を講じる

(d)リスクは管理されているが指令第6条第2項所定の一般原則に沿っていない場合：リスクを除去するか当該一般原則へ適応させる

・雇用者は、リスク管理の一環として、以下のような内容を盛り込むアクションプラン（行動計画）を策定するよう求められている。

①調査の委任を含めた体制づくりとコーディネート

②調査に適任な人物の指名とそれに際しての労働者の代表からの意見聴取

③調査担当者への情報、訓練、資源の提供

④調査担当者同士の交流の促進

⑤労働者の関与の保障

⑥適宜リスク調査の改訂を行えるような条件整備

⑦調査結果に対応する措置を講じられるようにすること

⑧対応措置の効果の持続性を監視すること

⑨調査結果と対応措置の労働者（代表）への伝達

・調査の実施主体として、①雇用者自身、②雇用者の指名を受けた被用者、③外部の専門機関の3種が想定されているが、その最終決定者はあくまで雇用者とされている。

実施者には、(a)リスク調査方法に関する一般的知識、(b)その事業場での応用展開能力（安全衛生問題の特定、優先順位づけ、リスクの除去や低減策の提案、効果測定など）、(c)自身の能力の限界の認識と他の支援を求める能力、の3要件が求められている。たとえば、化学的なリスクへの対応を電気エンジニアが求められた場合など、単独では役割を果たし得ない場合には、協働で業務に当たる必要が生じる。いずれにせよ、雇用者自身が受任者の能力の限界を把握しておく必要が指摘されている。

高度な調査が求められる場合には、リスクの論理的分析、シュミレーション等に基づく適切な評価能力が求められている。

・リスク調査を含めた管理（調査の手配、調査に基づく対応策の実施、実施状況の監視等）の一義的責任は雇用者が負い、小規模事業場では1名、大企業等では専門性を有する複数の受任者による実施が望ましいとされている。

・リスク調査の実施者には、以下のような情報の提供が求められている。

①既知の危険源とリスク

②業務上使用する材料、設備、技術

③業務のプロセスと組織

④危険源へのばく露の可能性と頻度

⑤危険源へのばく露がもたらし得る結果

⑥職場のリスクに関する法的基準と要

求事項

⑦法的基準がないリスクに関する好対応事例

・情報源については、以下のようなものが列挙されている。

- ①リスクに関わる職務内容の分析
- ②労働者（代表）からの意見聴取
- ③機械の製造者や販売者が提供するデータシート等
- ④安全衛生に関する専門機関や専門家
- ⑤安全衛生に関する雑誌やデータベース
- ⑥国その他公的機関が発信する情報
- ⑦当該事業場等でのヒヤリハット情報や過去の災害データの統計的分析
- ⑧明文化された地域的な慣行やマニュアル
- ⑨監視データや測量記録
- ⑩健診から得られた匿名データ
- ⑪関連する科学技術に関する知識
- ⑫欧州等が定めた基準

・リスク調査の結果については、以下のような事項の記録が求められている。また、記録作成の際の労働者の関与と、彼らなし安全衛生担当者や安全代表による当該記録へのアクセスの保障も求められている。

- ①リスク調査プログラムの実効性
- ②プログラムの実施方法
- ③業務上の感染症などの特別なリスク
- ④特殊なリスクにばく露している労働者グループ

⑤関連する他のリスク

⑥リスク調査に際してなされた判断

⑦公表された関係基準やガイドライン

⑧リスク低減のために勧められる措置

⑨調査の再検討のための手配

・リスク調査を踏まえた対応策については、その実効性が監視され、調査の改善に活用されるべきこと、そのようにして、リスク調査が絶えず更新されるべきことが示されている。

【効果】

・調査未了

（３）EU～②OiRA 関係～

【背景】

・EU は、2002年から約5年を計画期間とする労働安全衛生戦略を策定しており、同戦略2007-2012は、職場の変化への法の枠組みの適応のほか、中小企業による規制の履行支援や簡素化など、中小企業対策を重点の1つとした。その達成手段の1つとして、リスク調査を促進するための簡易なツールの開発が挙げられた。

・その戦略を踏まえ、多くのリスク調査ツールが開発されたが、多くは国内産業向けであった。EU 全体をカバーするツールには、ISSA（国際社会保障協会）発行のリスク・アセスメント・ガイドブックなどがあるが、EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）が2012年からWEB上で提供しているツールとして OiRA（Online interactive Risk Assessment）がある。

【特徴】

・OiRA は、開設されている WEB プラットフォームとそこで提供されているツール双方に共通する名称であり、その背景を踏まえ、中小零細企業が、自ら自社の事情に合ったリスク調査を行えるように設計されている。

・端的に言えば、以下の 6 点が利点といえる。

- ①経済的障壁がないこと（無償であること）
- ②時間的障壁があまりないこと（初期操作の手間がかからず、内容も平易なため、僅かな時間で実施できる）
- ③実際のニーズとの適合性があること（業種ごとに対応しており、ある程度会社事情に応じたカスタマイズができるようになっている）
- ④分かり易いこと（なるべく専門用語を避け、質問文は簡潔かつ文法構造も単純化されている。他方、質問文とは別に説明文も設けられている）
- ⑤労力的障壁があまりないこと（行動計画の作成等に際して、標準的解決策が示され、選択か若干のアレンジで作成できる）
- ⑥学習効果が高いこと（その業界、業種に内在するリスクについて、何かなぜリスクかを含めて学びを得られる）
- ⑦コンプライアンス誘導効果があること（質問によっては関連法規制へのリンクが貼られており、適宜参照できるようになっているが、それが目立ち過ぎないようにしている）
- ⑧匿名性が高いこと（利用者登録に際し

てメールアドレスとパスワードの入力しか求められない)

・以下の段階的プロセスで構成されている。

- ①準備：リスク調査の方法を調整する。
- ②確認：業務上の潜在的リスク要因と、それにばく露する者を確認する。
- ③評価：対応の優先順位をつける。
- ④行動計画：評価を踏まえ、確認されたリスクの除去ないし制御の方法と手順を具体化する。

・現在は 58 ツールが提供されているが、うち 25 はブルガリアのツールであり、これにキプロス、ベルギー、ラトビアが続く。EU レベルのツールは 5 種類にとどまる。

・一例として、キプロスの理美容業界用の OiRA が挙げられる。同業界では、理美容師の 7 割以上が作業関連皮膚疾患に罹患し、8 割以上が筋骨格系障害に罹患していることなどを踏まえ、安全衛生水準の向上に前向きな理美容師協会と EU-OSHA 及び労働監督署との協議を通じ、OiRA の計画について慎重に合意を形成しながら実施に移された。具体的には、①構成の概略、②モジュールとサブ・モジュールの数と内容、③具体的な内容（情報、質問、文章）の順で決定されていった。

結果的に、①理美容品、②皮膚の保護、③店内レイアウトとメンテナンス、④設置物と仕事時の姿勢、⑤理美容用品と衣服、⑥メンタルヘルスと健康、⑦人事と予防の

7つのモジュールと、それらに関する具体的な質問が並ぶ構成となり、まさに「何がなぜリスクか」を含めた学びが得られ、かつ典型的な対応策も示唆されるようになっている。

【効果】

・少なくともキプロスでは、OiRA の登録利用者数は増加傾向にある。なお、上記の理美容業界用の OiRA については、約500人を被験者とするパイロットテストで大変肯定的な反応を得ていた。

（４）アメリカ

【背景】

・そもそもアメリカ労働安全衛生法（OSHA）の履行確保は、監督官の立入検査、法違反の発見、是正を中心とする合法性監督による強制的手法（いわば監督取締中心主義）を基本としている。緊急対応、申告対応に続く計画的な立入検査の優先順位は、OSHA の地域局が事業や傷病率などを基準に策定するプログラムに従って決定される。労使の協力を得る方が実効性があるなど例外的な場合を除き、監督の事前告知は禁止されている。

・とはいえ、使用者が特定の場所への立ち入りや特定の記録の調査などを拒否した場合、監督官は、それらを中止することができ（ただし、たとえ企業機密 (trade secret) 等に関する事業者の権利でも、監督官自身が必要と判断すれば、その行使を遮って監督業務を行うことはできる）、その後の対応は、地域局長（Area Director）と地域法務官（Regional Solicitor）の協議に委ねられ

る。また、監督官は、検査の終了後に明白な法違反があれば、非公式に助言を行うことができ、事業者側は、違法状況に関する情報を求めることができる。

・労使の代表は監督官の監督業務に同席でき、被用者代表に関する争いがあったり判別できない場合、監督官が決定権限をもつ。

・被用者が、法違反について、地域局長や監督官への申告権を持つ点は日本と同じだが、申告を受けた地域局長らは、当該法違反に関する詳細を整理して被用者代表らの署名を得たうえ、申告者を含めた個人名を伏せ、当該申立書のコピーを事業者に提供せねばならないとされている点は異なる。

・監督官が急迫した危険（imminent danger）の存在を認めた場合、事業者に通知し、当該事業者はそれを除去する義務を負うが、果たされない場合には、法第13(a)条に基づき民事訴訟を提起できる。

・アメリカの労働安全衛生法制の起案と運用を支える重要な研究機関として NIOSH（National Institute for Occupational Safety and Health）があることはよく知られているが、その研究は基礎から応用まで幅広く行われ、特定の問題に関する現実的解決策の提案も多く行われている。労働に関連した災害疾病による社会的コストの大きさ（2007年度の推計で約2500億ドル：120円／ドルで3兆円）を踏まえ、連邦政府から特定目的の資金提供を受けている。

・以上の通り、アメリカにおける近年のリスク管理型法政策の展開の背景には、立入検査を中心とする監督取締中心主義を採る OSHA があるが、そこにも、インターラ

クティブでコミュニケーションなコンプライアンス支援の要素が相応に含まれていたといえよう。

・アメリカの労働安全衛生法に基づく自主的リスク管理を促す政策の要は、自主的予防プログラム（VPP：Voluntary Protection Plan）であり、1982年に労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration）が公表した「合法性監督の補助及び安全で衛生的な労働条件の実現のための自主的プログラム（Voluntary Programs to Supplement Enforcement and to Provide Safe and Healthful Working Conditions）」と題する素案（以下、「素案」という）を基礎として公示され、その後数次の改訂を経て、現行は2009年版となっている。

その起源は、1979年にカリフォルニア州サン・オノフレ原子力発電所建設工事の際に、労使の合同委員会で安全衛生監督を実施した経験にあるとされている。

・その制度趣旨について、官報に以下の記載がある。

労働安全衛生の基準を遵守する使用者にとって、労働安全衛生局から求められる OSHA 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、規則およびその強制は、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に代わるものではない。これらの知識は、危険を早急に評価し位置づける能力との組み合わせにより、労使にとって、OSHA では利用できない方法による自主

的な労働安全衛生の確保を可能ならしめる。

労働安全衛生局の安全衛生管理システムに関する経験上、労働者保護については、包括的で体系的なアプローチに価値があることが明らかである。・・・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労働安全衛生局の政策となる。

【特徴】

・VPP の基本的な趣旨は、①使用者の自主的な努力の支援、②公労使全ての協働の支援、③包括的かつ協働的な安全衛生管理システムのベスト・プラクティスの発掘と展開にある。また、有限な行政の人的資源を最もハザードが深刻な職場に注力させるという狙いもあった。

・法的根拠は、OSHA 第2条(b)にあるとされている。具体的には、労使による包括的で実効的な労働安全衛生プログラムの策定と改善を奨励すべしとする規定（同条(b)(1)）や、労使のイニシアティブによる改善実績を基礎に対策を図るべしとする規定（同条(b)(4)）等が該当する。実際の運用は、労働安全衛生局が策定した内部規則に拠っている。

・VPP プログラムは、現在、達成水準別に、(i)Star プログラム、(ii)Merit プログラム、(iii)Demonstration プログラムの3種で構成されており、企業等の特定の事業所単位での参加を基本とするが、実情に応じて事業場外労働や企業単位での参加も認められる。あくまでプログラムであるため、参加を通じて管理の水準を向上させる点に本来の意義があるはずだが（従って、管理

システムを通じて「何を学んだか」が重視されることになる）、参加の承認（：プログラムのスタートラインに立つこと）が認証（recognition）として信用付けにもなるように設計されている。

このうち(i)は、最高ランクにあり、卓越した安全衛生プログラムの要件を充たした事業者にのみ認められるもので、(ii)は、3年をかけて(i)の認証を受ける過程にあって、現にかなり効果的なプログラムを構築している事業者に認められる。(iii)は、前二者の認証に必要な情報が不足しているが、一定の成果が認められる事業者に例外的に認定されるものである。いずれも、安全衛生管理システムのみでなく、その前提となる一般原則の遵守が求められる。

・(i)を認証される事業者は、VPPの構成要件である以下の4つの要素を持つ包括的安全衛生管理システムを構築して12か月以上継続実施し、傷病率の基準も満たしている必要があり、他の模範、すなわちリーダーとしての役割を期待される。過去の労働安全衛生局の立入検査で未解決部分がないこと、召喚や通知に異議を申し立てていないこと、過去36カ月間に故意のOSHA違反がないことも求められる。

- 1) 経営者のリーダーシップ及び被用者の関与（小項目として、安全衛生管理システムの年次評価を含む）
- 2) 職場分析評価（小項目として、被用者自身による日常的な事故調査や危険報告システム、危険分析に関する書面による報告を含む）
- 3) 危険源の除去や管理（小項目として、認定を受けた専門家の活用、個別的なへ

ルス・ケア、懲戒制度、緊急事態への準備と対応を含む)

4) 安全衛生に関する教育訓練

・(ii)を認証される事業者は、(i)に必要な上記の要件の小項目を1つ以上を充たしていない等の不備があるが、書面による安全衛生管理システムを保有かつ実施し、3年以内に(i)の要件を達成する見込みがあって、そのための目標設定と管理を行う者である。

・事業所に団体交渉単位がある場合、参加申請に際して、当該交渉単位による積極的なし消極的支持が求められ、その旨の署名等がない申請は認められない。

・事業者がVPP認証に当たって、認証後の実施の保証を求められる事柄は以下の通り。

・行政規則を含むOSHAの遵守と、安全衛生上の問題の解決

・認証審査段階の現地調査で指摘された事柄の是正

・全被用者へのVPPに関する説明

・安全衛生活動に関わる被用者への差別的取扱いの回避

・被用者による安全衛生管理システム上のデータへのアクセスの確保

・①TCIR（Total Case Incidence Rate：総合事故発生率）、②DART Rate（Days Away and/or Job Transfer Incidence Rate：業務災害による休業及び／又は作業転換率）、③下請の被用者や独立的な自営業者、④被用者の労働時間数、⑤過去1年間の平均雇用者数、⑥安全衛生管理システムによる自己調査の結果、⑦事業所での成功事例等に関する資

料の労働安全衛生局への提出

・組織や所有者、被用者代表の変更が生じた場合の労働安全衛生局への届出

＊なお、TCIR や DART Rate については、労働統計局の算出する非致命傷病の産業ごとの全国平均を下回ることが参加要件となる。

・他方、認証の申請に必要な書類には、以下のようなものがある。

・安全衛生管理システムの内容を書面化した文書

・雇用者の関与の表明、組合の同意を示す書面

・従来の労災の記録

・社内の安全規則、緊急時用の手続

・被用者からの安全衛生に関する報告と雇用者側の対応の記録

・安全衛生委員会の開催「時間」

・被用者の安全教育訓練プログラムへの参加記録

・産業衛生に関するモニタリングの記録

・独立自営業者にかかる安全衛生プログラム

・安全衛生のために利用可能な資源

・認証に際しては、リーダーと安全衛生の専門家等から成る調査チームが現地に赴き、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所、事業所のリスクや対処すべきシステム上の欠陥に関する認識の有無、OSHAの規則の遵守状況等が調査される。現地調査では、視察、諸種の書類や記録の調査、

労使や独立自営業者への面談等が行われる。

・Star プログラムの場合、いったん認証されると、年次報告書を提出し、30～60 か月ごとに労働安全衛生局が行う再評価をクリアすれば、無制限に継続される。Merit プログラムは、原則として、3 年以内に Star プログラムに移行しなければ終了する。

・事業所の労働安全衛生の主な推進者には、公的な監督者としての安全衛生監督官（Compliance Safety and Health Officer）と、民間の専門家としての安全衛生コンサルタントがおり、前者は後者の経歴を持つ者が労働安全衛生局の訓練機関である OTI（OSHA Training Institute）での教育を受けて着任することが多いとされる。

一般的に安全衛生コンサルタントに必要なとされる資格は、労働安全衛生又は関連分野（工学、生物学、科学など）での学士号及びインターン等での実務経験だが、産業衛生や保健物理学（放射線からの防護を主な専門とする学問領域）などの特に高い専門性が求められる領域での業務には、修士号が求められる場合もある。主に履修が求められる科目として、安全衛生法規のほか、放射線、有害物質管理、リスク・コミュニケーション、呼吸器保護などが挙げられるが、従事する業務により異なる。

・安全衛生に関する主な公的教育訓練機関には、OTI（OSHA Training Institute）と OTIEC（OSHA Training Institute Education Center）があり、前者は日本という労働大学校のような役割、後者は同じく労働災害防止団体や産業保健総合支援センターのような役割を果たしているが、前者は定員に空きがあれば民間人も受け入れ

る。

・安全衛生の専門性を証する資格はイギリスと同様に民間団体から発行されているが、アメリカ産業衛生専門家評議会（ABIH：American Board of Industrial Hygiene）や公認安全専門家評議会（BCSP：Board of Certified Safety Professionals）などの主要団体が発行する資格では、認証、更新共に厳しい要件が設定されている。たとえば、前者が発行するCIH（Certified Industrial Hygienist）の認証を受けるには、以下のように、学修、実務、実績への信用にわたる幅広い要件を充たしたうえ、試験に合格せねばならない（資格取得後の更新でも、最新の専門知識に関するコースワークの履修と試験合格が求められる）。

①大学で生物学、化学、工学を専攻するか、日本ではJABEE（日本技術者教育認定機構）の技術者教育認定制度などに相当するABET認定プログラム（ABET-Accredited Program）の認証を受けた産業衛生か安全のコースを履修し、学士号を取得したうえ、化学、数学、工学等に関する60単位（うち15単位は大学院レベルの水準にあるもの）以上を科目履修すること。

②産業衛生につき、基礎、毒物学、計測管理を半数以上含む200時間程度のコースワーク（：一定の教育目標の達成のため、科目や分野横断的に体系的なカリキュラムを履修すること）をこなすこと。

③産業衛生業務を原則として4年以上担当すること、及び化学、物理、生物、エルゴノミクスのうち2つ以上の実務経験を持つこと。

④IH、上同等の書面による業務実績に関するクレジット。

【効果】

・VPP 参加事業所の労災発生率の推移、同じく労災保険料支出の推移については調査未了ないし不明。

・VPP 適用事業所数の推移は、会計検査院（General Accounting Office：GAO）が2009年に連邦議会に提出した「労働安全衛生局による自主管理型安全衛生プログラム：監督業務の改善によるプログラムの質的改善（OSHA's Voluntary Protection Programs: Improved Oversight and Controls Would Better Ensure Program Quality）」と題する報告書（以下、「GAO報告書」という）に記載されており、1982年の開始以来、ほぼ着実に増加している。2008年時点では、2200事業所弱が認証を受け、2013年には約2500事業所まで増加したという。

また、2008年時点では従業員数100名以下の中小事業所が約4割を占めており、近年もその傾向は続いていると思われる。

・ただし、GAO報告書によれば、VPPには、以下のような問題点から、プログラム通りのシステムが運営されていない可能性が指摘されている。

①VPP認証事業所で重大災害が発生した場合に実施される地方局による対応の記録が義務づけられておらず、労働安全衛生局の本局が不適切な認証状態を見逃している可能性がある。

②ほんらい、VPPの認証前には、申請事業所の傷病発生率を確認するため、その被

用者の医療情報にアクセスすべきこととなっているが、実際には2割程度しか実施されておらず、相対的に傷病率の高い事業所が認証されている可能性がある。

③VPP参加の効果にかかる具体的な政策目標を欠いている。労働安全衛生局は傷病率の低減を強調するが、そもそも適切な測定指標と手法を欠いている。

【近年の展開】

・VPPの法制化をめざし、超党派の議員が幾度か法案を連邦議会に提出しているが、委員会採決にすら至っていない。

DおよびE. 考察および結論

【調査結果の概要】

（1）イギリス

イギリスの安全衛生法は、ローベンス報告を基礎としており、元より安全衛生の自主管理、行為準則等のガイドラインによるベスト・プラクティスや標準的な行為規範への対話による誘導と、罰則付きの一般条項を裏付けとした悪質な事業者に対する監督官の広範な執行権限等、リスク管理政策のエッセンスを内包していた。EC安全衛生枠組み指令発令以後のEC・EUでのリスク管理政策の展開に応じて、リスク管理原則の国内法化やリスク調査等の文書化の要請が生じたものの、元より実質的にその仕組みを運用していたため、比較的容易に対応できた経緯もある。

とりわけ特徴的な行為準則は、実質的に「法でなく、法である」という多面的性格を持ち、監督官による対話型の法執行を支える鍵となっていると解される。すなわち、性格的にはガイドラインに過ぎないが、そ

の違反は民刑事上の責任を推定させるため、監督官は、処罰の威迫を背景にしつつ、事業者の安全衛生への取り組み状況をみながら、運用を図ることができる。

その他、以下の点が特筆される。

①緊急時対応がリスク管理の原点かつ要点として規定されていること、

②安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が行為準則に規定されていること、

③監督官が技術的な専門性に応じて区分されて別個の枠で任用され、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業するものの、一部の事件についての訴追権限を含め、法の執行権限を持つ仕組みとなっていること、

④法的なリスク管理義務違反に基づく刑事責任の認定に際しては、特にリスク調査の不充分さ（：適切さや充分さの欠如）の具体化が求められるため、事後的な災害調査が鍵となり、かつ行為準則が基準とされる傾向にあるほか、結果的に事後送検が中心とならざるを得ない構造となっていること、

⑤承認を受けた労働組合が選任するが、単に労働者の利益代表ではない安全代表が種々の法的保護を受けて実際にも雇用者のリスク管理の支援者として機能していること、雇用者が保有する安全衛生情報のみならず、監督官から情報提供を受けられる旨の規定があること、その活動や教育訓練機会の保障をめぐる訴訟が多いこと、

⑥安全委員会も雇用者によるリスク管理のレビューアーとして重要な機能を果たしているが、快適職場形成（welfare）に関する課題の取り扱いはマストとされていないこと、

⑦安全衛生管理の一義的責任は雇用者に

あるが、安全衛生を支援する適任者（関連資格を保有していると適任と認められ易い）の選任が義務付けられ、その実現をもって雇用者が法的義務を「果たそうとした」証左となり得るとされていること、

⑧安全衛生に関する資格は民間団体が発行しており、危険有害物質や機械器具安全、安全衛生理論やコミュニケーション、教育技法などが高度な専門知識と認識されていること、

⑨イギリスの労働安全衛生法上、リスク管理の担保のために重視されているのは、(a)安全代表等の活動保障に関する規定、(b)被用者（代表）との協議の実施、協議機関の設置など労使間協議に関する規定、(c)被用者への情報提供に関する規定、(d)リスク管理自体を義務づける規定の履行確保であること、(b)(c)の違反には自由刑を含めた制裁が科され得る定めがあり、労使間協議を重視する意図がうかがわれるものの、実際の執行ではアドバイスを先行すべき旨の公文書があり、罰則適用を最小限にとどめる意図もうかがわれること。

効果面では、HSWA 施行後、重大労災は3分の1程度に減少し、ヨーロッパでトップレベルにある旨のデータがあり、中小企業でも効果を挙げているとされるが、作業関連疾患対策では思わしい成果が挙がっていないとされている。

（２）EU～①８９年安全衛生枠組み指令関係～

リスク管理に関する原則やPDCAサイクルの構築を含め、その実効性を高めるための施策が包括的に定められている。

以下の点が特筆される。

①リスク管理責任は事業者が負い、特にリスク調査、労働者教育、情報提供、労働者との協議、安全衛生活動を担当する適任者の選任と活動保障等が基本的義務とされていること、

②労働者にも事業者の指示に従った適切な業務、危険の報告、事業者との協力等が「義務づけられている」こと、

③リスク管理原則として、リスクの除去が困難な場合の最小化、作業の労働者への適合、労働をめぐる条件の変化に応じた調査等が規定されていること、

④指令のガイドラインに、リスク調査の目的は、職業リスクの除去のみでなく、組織づくりや労働者への情報提供、教育訓練の実施など、それを継続的に支援する仕組みづくりであることが明記されていること、

⑤同ガイドラインで、法定要件と労働安全衛生の実効性確保の双方の充足が求められ、リスク調査がその鍵となる旨が示されていること、

⑥同じく、その事業場に応じた予見可能なリスク全てを網羅した管理を行うべき旨や、社外工や訪問者などの外部者を意識したリスク調査を行うべき旨が示されていること、

⑦同じく、事業場の特質に応じたリスク調査のためには、作業環境、仕事内容やその変化、労働パターン等の調査が必要となる旨が示されていること、

⑧同じく、(心理社会的、物理的な)職業性ストレス要因が調査対象とされるべき旨が示されていること、

⑨同じく、リスク調査の結果、リスクの可能性があるが、疾病障害をもたらす可能性がない場合、「模範的措置を基準に適切な

措置を講じるべき」とされていること、

⑩同じく、雇用者は、(i)リスク調査方法に関する一般知識、(ii)その職場での応用展開能力、(iii)自身の能力の限界と他の支援を求める能力の3要件を充たす人物を実施者に指名し、リスクに関わる情報を可能な限り提供すべきとされていること、

⑪同じく、雇用者がリスク調査の実施者に提供すべき情報源として、リスクに関わる職務内容分析、労働者（代表）からの意見聴取、機械製造者等が提供するデータシート、過去のヒヤリハット情報、安全衛生モニターの記録、健診から得られた匿名データ等が掲げられていること、

⑫同じく、リスク調査の結果には、労働者、安全衛生担当者、安全代表等のアクセスの保障が求められる旨が示されていること。

（３）EU～②OiRA～

EU は2002年から約5年を期間とする労働安全衛生戦略を策定しており、2007～2012年の戦略が中小企業対策を重点の1つとし、リスク調査を促進するための簡易なツールの開発の必要性を示した。これを踏まえて EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）が開発し、2012年からWEB上で提供しているツールが OiRA（Online interactive Risk Assessment）である。

特筆すべき点は以下の通り。

①中小零細企業が、自らある程度自社事情に合ったリスク調査を実施できるよう設計されている。

②(i)無料で活用でき、経済的障壁がないこと、(ii)初期操作にあまり手間がかからず、

時間的障壁があまりないこと、(iii)業種ごとに分かれ、ある程度会社事情に応じたアレンジができるため、実際のニーズとの適合性があること、(iv)単純明快な質問文で構成されており、分かり易いこと、(v)行動計画の作成を支援する標準的解決策が示されるなど、労力的障壁があまりないこと、(vi)職場の内在リスクについて、「何がなぜリスクか」を含めて学びが得られること、(vii)関連法規制へのリンクが貼られた質問もあり、コンプライアンス誘導効果があること、(viii)利用者登録に際してメールアドレスとパスワードしか求められないなど、匿名性が高いこと。

③準備：リスク調査の方法の調整⇒確認：業務上の潜在的リスク要因とそれにばく露する者の確認⇒評価：対応の優先順位づけ⇒行動計画：評価を踏まえて確認されたリスクの除去や制御の方法と手順を具体化する、という4段階のプロセスで構成されている。

④EU内の小国で活用される傾向にあり、大国では未だ中小企業でもあまり活用されていない。全58ツールのうち、ブルガリアのものが25で最多、その他キプロス、ベルギーなどが続く。

⑤一例としてキプロスの理美容業界用の OiRA は、理美容師協会と EU-OSHA・労働監督署が、作業関連皮膚疾患や筋骨格系障害等への対策のため、積極的な協議を重ねて策定され、実施されている。①構成の概略、②モジュールとサブ・モジュール、③具体的な内容（情報、質問、文章）の順で合意が形成され、結果的に、その業界に関わる「何がなぜリスクか」等に関する学びが得られ、典型的な対応策も示唆される

構造となっている。

⑥活用の効果に関する具体的なデータの存否は不明だが、一例として、上記のキプロスの理美容業界用の OiRA については、約 500 人を被験者とするパイロットテストで大変肯定的な反応を得ていた。

（４）アメリカ

アメリカ労働安全衛生法（OSHA）は、監督官による自己完結的な合法性監督による履行確保を原則としているが、使用者が立ち入りを拒絶する場所での監督官自身の判断による調査の中止、労使の代表による監督業務への立ち合い、被用者から法違反の申告を受けた場合の事業者への申立書のコピーの提供等、インタラクティブなコンプライアンス支援の要素も多分に含んでいる。

また、OSHA の立法と運用を支える NIOSH では、特定目的の資金提供を受けて、基礎から応用にわたる幅広い研究が実施され、特定の問題に関する現実的解決策の提案も行われている。

そうした体制の下に、合法性監督の補助と安全衛生条件の確立の両立、特に労使による自主的なリスク管理の推進を目指して労働安全衛生局が 1982 年に公表し、数次の改訂を重ねて現在に至っているのが、VPP (Voluntary Protection Plan) である。

この制度について特筆すべきことがらは以下の通り。

①その基本趣旨は、(a)使用者による自主的取組の支援、(b)公労使による協働の支援、(c)包括的安全衛生管理システムのベスト・プラクティスの発掘にあるが、併せて有限な行政の人的資源を最もハザードが深刻な

職場に注力させる狙いもあった。

②その法的根拠は、労使のイニシアティブによる改善実績を基礎とした対策等を求める OSHA 第 2 条(b)にあるとされている。

③VPP プログラムは、達成水準別に 3 種類に分かれており、本来は参加を通じて管理水準を向上させる点に意義があるため、「何を学んだか」が重視されるが、他方で、参加の承認自体が認証として信用付けになるようにも設計されている。

④最高ランクの認証は、(i)経営者のリーダーシップと被用者の関与、(ii)職場の分析評価、(iii)危険源の除去や管理、(iv)安全衛生に関する教育訓練の 4 要素を持つ包括的安全衛生管理システムの構築、傷病率基準、過去 36 カ月間に OSHA 違反がないこと等を充たすことで認められ、他の模範としての役割を期待される。

⑤認証後に実施の保証を求められる事項の中には、TCIR (総合事故発生率)や DART Rate (重大業務災害率)等の数値の労働安全衛生局への報告も含まれているが、OSHA 関連法規則の遵守のほか、被用者への VPP の説明、安全衛生活動に関わる被用者への差別的取扱いの回避、安全衛生関係データへの被用者によるアクセスの確保など、結果として数値に繋がり得るアウトプットも含まれている。

当初の認証申請の際にも、従来の労災の記録のほか、構築済みの管理システムの内容や、申請にかかる経営者の関与・労組の同意を書面化した文書をはじめ、社内の安全規則、安全衛生委員会の開催「時間」などのアウトプット関連資料の提出が求められている。

⑥認証に際しては、調査チームが構成さ

れ、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所の双方、事業所のリスク等に関する認識の有無、OSHA の規則の遵守状況等が調査される。現地調査では、視察、諸種の書類や記録の確認、労使や社外工等への面談等が行われる。

⑦事業所の労働安全衛生の推進者には、公的な監督官と民間のコンサルタントがおり、前者は後者の経歴を持つ者が公的訓練機関である OTI(OSHA Training Institute) 等で教育を受けて着任することが多い。後者となるために履修が求められる主な科目は、安全衛生法規、放射線、有害物質管理、リスク・コミュニケーション、呼吸器保護などだが、従事する業務により異なる。

⑧安全衛生関連の資格はイギリスと同様に民間団体から発行されているが、アメリカ産業衛生専門家評議会 (ABIH) 等の主要団体が発行する資格では、認証、更新共に学修、実務、実績への信用にわたる幅広く高度な要件が設定されている。

⑨VPP 参加事業所の労災発生率の推移等は調査未了ないし不明だが、公的な報告書によれば、その適用事業所数は、1982 年の開始以後、ほぼ着実に増加しており、かつ中小規模事業所が約 4 割を占めている。

⑩制度について指摘されている問題点として、地方局の重大災害対応記録の欠如による不適切な認証状態の放置の可能性、認証前に実施すべき被用者の医療情報へのアクセスの懈怠による不適切な認証の可能性、制度への参加により達成されるべき具体的なビジョンや指標の欠如などがある。

【考察及び結論】

今年度の調査からうかがわれた日本の安

全衛生法政策への示唆は、「対話型安全衛生法政策（：インターラクティブな安全衛生行政＝監督取締型、司法警察型行政の対義語だが重なる部分もある）」の推進の必要性である。ここでいう法政策には、立法、法解釈・執行ないし法目的への誘導の全てが含まれる。むろん、対話が決裂したり、成立し得ない関係ないし条件下では強権発動が求められようが、それ自体は一過性の最終手段であることも多く、継続的な 1 次予防（災害の発生防止）や 3 次予防（同じく再発防止）のためには、対話と相互理解に基づく両者の認識や行動変容が不可欠となる。

そこで重視されるべきは、個々人と組織の動き、職場や業務の特性をよく観察し、必要な情報を調べたうえで要点を捉えてリスク管理できる人材の育成と、安全衛生上の課題について（専門家を含めた）チームを形成して協議したり、組織内外の資源とコミュニケーションをとり、協働的に安全衛生対策を進められる体制整備の支援であろう。データシート等によるリスク情報の伝達（いわゆるリスク・コミュニケーション）は重要な法政策課題だが、それを求めたり、理解する安全衛生人材の存在が前提となる。

また、作業関連疾患患者（及びその予備軍）の増加などの労災職業病の傾向の変化や、それらをめぐるさまざまな環境条件の変化を踏まえれば、対話には、多様な「資源」の関与が求められる。これには、公労使のほか医師・技術者を含めた安全衛生の専門家、行政の関係団体、自治体、場合によっては研究機関、労使間の関係調整能力を持つ専門家や専門機関、リハビリ機関、

福祉団体その他の非営利団体、事業所周辺住民、家族などが考えられる。とりわけ労使自身と安全衛生担当者によるルール、計画、仕組みづくりへの主体的関与が求められよう。

なお、公的に正面から説かれることは少ないが、ヒヤリ・ハットを含めた「リスクの模擬体験」や、（ほんらいあつてはならないことだが、）災害の「間近での体感」も、安全衛生人材の育成にとっては有益である。中皮腫やけい肺、胆管癌など潜伏期間を持つ被害への対応でも、特に先駆的な体験者にとって、リスク感性や、調査力、適切な専門家との関係構築力などが求められる。欧州で重視されているリスク最小化原則（：リスクを除去できない場合に最小化すべきとする原則）の導入範囲の拡大に伴い、特に重要性を増すと思われる。

こうした対話とその前提となる人材育成の推進には継続性が求められるが、対応すべきリスクについて「人による優先順位づけ」ができるうえ、特段の課題がなければルールづくりなどを休止でき、継続的な取り組みやその安全衛生面以外への波及効果が企業会計にもたらす正の影響も認識される可能性が高いため、少なくとも「終焉が無い（：いくら取り組んでもキリがない）」という苦情には応えられるように思われる。

安全衛生法体系のあり方について、仮にイギリス法に依るとすれば、努力義務を含めた既存の規制の集約化（：理論的飽和の模索）と重要な原則の義務化によって簡素化を図る一方で、義務規定の柔軟な運用を可能にするガイドライン（イギリスの行為準則に相当するもの）の業種ごとの充実化により、ベスト・プラクティスや標準的な

行為規範を明示する方策が望まれよう。その際、既存の法規やガイドラインの多くは、そのいずれかに配分されることとなろう。

安全衛生法の合法性監督に際しても、その対象となる労使との遵法に関するコミュニケーションの必要性を正面から明文化し、行政とのコミュニケーションを促す方途もあり得る。従来、そうしたソフトなアプローチはあえて明記しない方が日本の産業実態に適っていると理解されて来たと解されるが、再検討の余地があろう。

もっとも、イギリスの法政策は、労使間の階級闘争の歴史や、「自らの安全は自ら守る」という常識観念などを基礎として、安全代表制度や安全委員会制度が機能することを前提に構築されている。労使間、労務間の緊張関係が建設的結果を生まないことが多く、回避されることの多い日本で同じ方策が妥当するか、多角的に検討せねばならない。その歴史もあり、安全衛生行政が擁する予算、権限、体制、要員にも違いがある。また、確立した法体系の再編作業には応分の手続と時間を要する。

そこで、リスク調査を含め、「安全衛生対策の必要性が高いにもかかわらず、その意識も実効率も低い」という意味で、中小企業向けの政策から優先的に講じる方途もあり得る。その際、水島報告が調査対象とした OiRA（Online interactive Risk Assessment）のような仕組みをパイロットとして政策展開を図る方途もあり得よう。中小企業者の関心が、①経済性（儲かること・損失を減らせること）、②個別ニーズへの即応性（困っている個別的課題への迅速かつ的確な対応）、③単純明快性（説明やシステムが複雑でなく、理解し、取り入れ易

いこと）、④匿名性（相談しても、企業内の情報が漏れないこと）に傾く傾向を考えれば、日本でも普及する可能性はあるが、ヨーロッパでも独仏英のような大国では中小企業でもあまり普及していない理由について改めて調査する必要がある。既存の資源を活用するという意味では、全国労働基準関係団体連合会等による社会保険労務士への安全衛生教育と教育課程修了者へのメリットの提供も有効かもしれない。質的な均一性などに課題を持つものの、日本の社会保険労務士に相当する資格は欧米には見当たらず、中小企業者に信頼されている者も多いことによる。

アメリカの VPP (Voluntary Protection Plan) 制度は、日本で現在立案過程にある安全衛生優良企業への認証制度の展望を図るうえで特に参照価値を持つと思われるが、（他の組織への波及効果を狙っているとはいえ、）基本的にはトップランナー対策（：分野の先端を行く者の支援）なので、日本の現状に照らせば、主に大企業向けの政策的誘導として効果を発揮するように思われる。

いずれにせよ、日本の法体系も、応分の経験と蓄積を経て現在に至っているため、新たなリスク管理政策の導入が、単に屋上屋を重ね、既存の現場対応の実効性を低下させることがあってはならない。そこで、短期・中期的視点での改善策を模索すれば、

①企業等における安全衛生担当役員の選任の促進

②日本型安全代表制度の創設ないしそれに相当する制度の実効性強化

③安全・衛生委員会制度の実効性強化

④安全衛生コンサルタント制度を含めた

各種関連資格制度の普及促進

⑤労働災害防止団体の教育力、指導力の強化と、労災発生率の高い組織の強制加入や同じく低い組織への褒章を通じたベスト・プラクティスの情報収集と水平展開

等が求められるように思われる。このうち5点目は、実質的に労災防止団体をそのモデルとなったドイツやフランスの制度に近づける意味を持つ。

イギリス労働安全衛生法 (HSWA) の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、①組織の責任者による真摯で具体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点としている。

すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙がらなくなることも示唆されていると解される。HSEでのインタビューからは、イギリスは、EC・EUによるリスク管理政策の展開により、新たにリスク調査の文書化等の負担を負うこととなったが、元よりその仕組みを持っていたため比較的順応し易かったとの所見が得られた。

環境変化への適応に際しても、ヒト、モ

ノ、ルール、制度を問わず、既に持つ資源の有効活用を図りつつ、そのモデルを変化させていくことの重要性が示唆されているように思われる。

F. 研究発表

なし。

G. 知的所有権の取得状況

該当せず。

H. 引用文献

各分担研究報告書を参照されたい。

Ⅱ. 分担研究報告書

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

イギリスのリスクアセスメントと法

分担研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部・教授

研究要旨

今年度の調査から得られた示唆は以下の通り。

・HSWA の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、①組織の責任者による真摯で具体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点としている。すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙がらなくなることも示唆されていると解される。

・ローベンス報告の骨子（①安衛法体系の一本化による遵法のための参照物の簡素化と規制目的の明確化、②形式的コンプライアンスより適確かつ自主的な安全衛生活動の推進、③行為準則を中心とする柔軟性のある規制、④リスクの高い状況への強制的措置（禁止命令・改善命令等）の根拠づけ等）は HSWA（イギリス労働安全衛生法）下の現行リスク管理政策の底流にあり、実効性を失っていない。というより、そもそもローベンス報告自体がリスク管理の発想と親和的だったことから、それを土台とする HSWA も然りといえる。

すなわち、HSWA 自体及びその下でのリスク管理政策には、①名宛人や保護対象の範囲が広く、快適性という高い水準を求めつつ、罰則が付された一般的義務条項、②それを運用する専門機関や監督官に付与される権限と広い裁量、③行為準則の多面的な役割（ある面では強制規範的な基準、他面ではベスト・プラクティスを反映した柔軟なガイドライン）、④コンプライアンスと安全衛生の実効性の調整を図るための行政－労使その他関係者間のコミュニケーションの重視、⑤それを促進するための規制の内容及び体系の分かり易さの促進、⑥⑤の原動力としての安全代表制度や安全委員会制度といった特徴がみられる。被用者側に罰則付きで一般的な安全衛生上の注意義務を定めた法第7条が背景に存在する点も特徴的である。

・イギリスの規則は、法律の時代即応性などを担保する役割を与えられ、法律の改廃等の強い効力を持っている。その意味でやや異色の性格を持つ99年労働安全衛生管理

規則は、89年 EC 安全衛生枠組み指令や91年非典型労働者指令を含めた複数の関連 EC 指令の国内法化の要請を受け、5名以上の被用者を雇用する雇用者にリスク調査を含めたリスク管理義務を課している。これには、リスクにばく露している被用者（集団）の如何を含めた重要な結果の記録、判明したリスクへの対策のための条件整備、適任者の選任、情報提供、教育訓練などが含まれ、以下のような方針を採用している。

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

②仕事を個人に適応させるべきこと、また、個人対応より集団対応を旨とすべきこと（第4条関係）

③技術、作業組織、労働条件、人間関係を含め、労働環境と健康の関係に関する事項を包括的にカバーすべきこと（第4条関係）

④安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が重要であるため、充分に図るべきこと（第5条関係：L21第34項）

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

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

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

⑧リスク管理において、緊急時対応は重要な意味を持つため、そうした場面に遵守すべき手続を策定し、そこに予想されるリスクの性格、対応措置等を記載し、実施責任者を選任し、必要な権限を付与すると共に、被用者の退避や、リスクが残存する状況下での就業停止などを保障すべきこと。再発防止策も講ずべきこと（第8条、第9条関係）

⑨リスク・コミュニケーションは、被伝達者の教育、知識、経験を踏まえて実施すべきこと（第10条関係）

⑩混在作業では、主たる雇用者がいる場合、彼が安全衛生条件の整備を図り、他の雇用者はそれを支援すべきこと。そうした者がいない場合、コーディネーターの選任を検討すべきこと（第11条関係）

⑪社外工を受け入れる雇用者は、当該社外工とその雇用者の双方に対して、リスクや管理措置に関する情報提供、適切な指示等により当該社外工の安全衛生を図るべきであり、情報提供に際しては、“**permit-to-work** システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”の活用も検討されるべき

こと（第12条関係）

⑫安全衛生教育は、労働者の教育、知識、経験を踏まえ、職場リスクの変化に適応できるよう、雇入れ時を手始めに、定期的に繰り返し、また必要に応じて臨時的に行うと共に、参加時間を勤務時間として取扱い、賃金保障すべきこと（第13条関係）

⑬被用者が作業活動に関連する職場の重大な危険状況や安全衛生上の条件の不備に気づいた場合、雇用者に伝達すべきこと。ただし、その懈怠によって雇用者自身の法的義務が軽減されるわけではないこと（第14条関係）

⑭有期雇用や派遣労働では、安全な作業に必要な技能や資格、彼らの遂行する職務に内在するリスクの伝達が重視されるべきこと（これは、その雇用・就業形態ゆえに構造的に生じ得るリスクへの対応と、無期雇用であれば当然になされるべき対応の最低保障の両面を求める趣旨と解される）。派遣では、派遣元と派遣先の双方がそうした情報を提供すべきこと（第15条関係）

⑮母性に関わる安全衛生管理では、母体とその子の双方の健康が顧慮されねばならず、職場に出産年齢の女性がいれば、母性を顧慮したリスク調査がなされるべきこと（第16条関係）。母性リスク関連事案では、性差別禁止法の適用可能性も問われることが多いが、「女性だからリスク調査・管理を怠った」といえない限り同法の適用は困難なこと、また、安全衛生管理規則の私法的効果が原則的に否定されていることから、たとえ母性リスクの調査義務違反があっても、それが個人の傷害や解雇等をもたらさない限り法的救済が困難なこと。妊産婦の就労の可否や条件、とりわけ夜間就労については、専門性を持つ臨床医等の判断によるべきこと。すなわち、ばく露管理的な保護ルートも確保すべきこと（第18条関係）

⑯若年労働者の安全衛生管理では、若年労働者の人的問題（知識・経験不足、未熟さなど）のほか、身体的な脆弱性、発育阻害・後遺障害をもたらす要因などを顧慮した就業制限を設けるべきだが、教育訓練上の必要性、適任者による監督、適切なリスク管理等の条件下では、雇用を妨げるべきでないこと（第19条関係）

・行為準則には、規制における柔軟性、積極性、即応性の担保が期待され、ローベンス報告では、安全衛生規制の中心となるべき旨が示されていた。しかし、その違背は、刑事手続上法規則違反を推定させ、民事手続上ネグリジェンスを推定させるため、実態を重視したインターラクティブでコミュニカティブな運用が図られていると解される。

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

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

・HSWA のような予防法と補償・賠償法との関係は、切り分ければ、予防法の独自の発展を促せるが、補償・賠償法による予防へのインセンティブは下がる。逆に、連結すれば、補償・賠償法への影響を慮り、予防法の発展の障害となり得る。HSWA 以前は、両者を連結する判例傾向が見られたが、ローベンス報告の問題指摘を踏まえて両者を切り分ける方針が採られ、私訴権排除を定める法第 47 条第 1 項が設けられた。しかし、安全衛生規則については私訴権を肯認する同条第 2 項及び当該規則自体の定めから、同条第 4 項の解釈から、第 1 項が私訴権排除を定める本法の一般規定についても、制定法上の義務違反に基づく不法行為訴訟は排除されていない。リスク管理に関する安全衛生管理規則は、第 22 条により原則として私訴権が排除されるが、雇用者と雇用関係にある被用者であれば、民事訴訟で活用可能な状況にあるとの説もある。さらに、民事証拠法第 11 条により、犯罪に該当する HSWA 違反に際しては、ネグリジェンス不存在の立証責任が被告側に転換するなど、予防法と補償・賠償法の切り分けは不完全といえる。これを安全規定・衛生規定・快適性規定の区分からみれば、（未だ調査不足ながら）概ね後 2 者の私法的効果に疑義が挟まれている状況と察せられる。

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

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

・安全衛生管理規則第 21 条は、雇用者は、HSWA 関連法規違反による刑事手続きにおいて、それが自身の被用者や安全衛生アシスタントの作為・不作為によると主張しても抗弁にならない旨を明文化している。もっとも、HSE が発行するガイダンス・ノート

には、法の執行機関が、個々の事案の事情を考慮して強制措置の適正さを確保する旨が記載されており、雇用者が関係者の資質を見極めるための合理的手続を尽くし、適切な監督、就労条件の整備や資源の提供等も行っていれば、減刑事情（≠免責事情）として考慮される。

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

- ・HSWA 第 37 条は、法人の安全衛生に関する法規則違反が役員等の承諾もしくは黙認下で行われたか、彼らの怠慢に起因する場合の刑事両罰規定を設けている。実務上も、労働安全衛生にかかるリスク管理の実施責任者は役員（Director）及び役員会（Board）と解されており、HSC と経営者協会が共同して彼らのリーダーシップ行動論に関するガイダンスを発行している。また、安全衛生担当役員の存在は、その課題の重要性と戦略的な重要性が理解されていることの象徴とする体系書の記載もある。その他、非常勤役員による安全衛生活動の監査、安全衛生条件整備への投資、役員・職員等が専門家から適切なアドバイスを受けられる条件の確保、安全衛生に理解のある管理職の選任、労働者（代表）を関与させること、役員会による安全衛生活動の PDCA サイクルの推進と監視等の必要性も指摘されている。ただし、労災事案について、日本の会社法第 429 条に基づく取締役個人の民事責任の認定のような司法動向の有無は確認できなかった。

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

- ・安全代表は、①職務の権利性（その職務は権利であって義務ではなく、その職務の不履行等を理由に民刑事法上の責任を負わない）、②不利益取扱いからの保護（その役割や安全衛生に関する行動を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けない）、という 2 つの特権をもち（但し、②の保護は安全衛生を担当する被用者＋α 全体に及ぶ）、その職務の実効性が図られている。加えて、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要となる便宜や支援を提供する義務を負う。しかし、相応に責任をもった行動を期待され、安全規則違反に関する外部への通報に際しても、先ず管理職の注意を促すなど内部手続きを遵守せねばならない。

- ・安全代表は、雇用者から協議を持ちかけられる権利を有し、99 年労働安全衛生管

理規則の制定により、77年安全代表等規則第4A条が設けられ、新たに安全衛生アシスタントの選任や（自身が代表する）被用者への安全衛生関連情報の提供、同じく安全衛生教育の計画等も協議対象とされることになった。

・その他に安全代表に保障される主な権利は以下の通り。

①職場（workplace）の適当な部分の定期的、臨時的な査察（77年安全代表等規則第5条）（ただし、ここでいう職場は、雇用者の設置施設内とは限らない）

②HSWA 関連法規に基づき雇用者が記録を義務付けられた書類の閲覧（個人の健康情報等は含まれない）

③職務遂行、教育訓練への参加のための有給休暇の取得。なお、有給休暇が保障される合理的な教育訓練内容、賃金保障等の便宜の詳細は、概ね以下のように行為準則（L146）に定められている。

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

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

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

④雇用者保有情報の入手（安全代表等規則第7条第2項）と検査官保有情報の入手（HSWA 第28条第8項）。行為準則では、前者の例として、労働安全衛生に関わる事業計画、作業工程、職場で用いられる化学物質関連情報、雇用者が届出義務を負う災害疾病情報やその統計、雇用者が講じた安全衛生措置とその効果等が挙げられている。ただし、(a)個人情報、(b)雇用者の事業に著しい被害をもたらすもの、(c)法的手続を目的とするもの等に例外が設けられており、特に(c)について争訟が生じ、作成の主な目的が何かが判断基準となる旨の判例が出ている。後者の規定は、検査官側の情報提供権限を定めており、雇用者の管理施設や検査官が雇用者に対して講じる予定の措置等が想定されており、インターラクティブでコミュニカティブな遵法支援の方針が窺われる。

・承認を受けた労働組合の組合員ではなく、法定の安全代表による代表を受けない者についても安全問題に関する労使間協議の枠組みを適用するため、96年安全衛生（被用者との協議）規則が、彼らのための非正規安全代表制度を設け、協議すべき事項と共

に、活動上必要な安全衛生関連情報の提供、職務遂行や教育訓練への参加にかかる賃金保障、同じく正当な職務遂行を理由とする不利益取扱いからの保護等を規定している。

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

- ・HSWAは、安全委員会の基本的役割について、主に雇用者が行う労働安全衛生のための措置のレビューと規定しているが（第2条第7項）、行為準則において、個々の委員会がその適用を受ける職場の特性を踏まえ、独自の役割を規定すべきとされている。HSWAの体系書には、典型的職務として、当該職場の災害疾病の傾向分析、安全代表や行政から得られた情報の分析、安全衛生に関するルールやシステムの開発支援、安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達状況の監視等が示されている。他方、快適職場形成（welfare）に関する課題の取扱いは、望ましいもののマストではないと記されている。

- ・委員会構成の原則は、①全関係当事者の代表、②合理的範囲内でのコンパクトさの2点である。行為準則で、管理職者側の代表に、産業医、技術者など安全衛生に専門性を持つ者を含めるべきことが定められているほか、HSWAの体系書では、経営幹部や上級管理職者など、委員会での協議や勧告を検討、実施できる者の関与の必要性が強調されている。

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

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

- ・イギリスでは、日本とは異なり、労働安全衛生に関する代表的な資格は民間団体が発行している。代表的な資格発行団体として、民間の公益団体である全国労働安全衛生試験委員会（NEBOSH）があり、そこから資格を得た者が一定期間の実務経験を積んだ

後に入会申請できる労働安全衛生協会 (IOSH) がある。資格は大別して免状 (certificate) と上級免状 (diploma) に分かれており、免状については、労働安全衛生一般、建設安全、防火、環境管理、労働衛生及び快適職場管理、石油・ガス操業等の分野ごとの区分のほか、国内・国際による区分もある。免状試験では、①安全衛生管理、②職場の危険源、③安全衛生実務が審査されるが、上級免状試験では、②が「職場の危険有害物質」に、③が「安全衛生の理論と実務」に代わるほか、「職場及び作業上の器具の安全」のほか、「コミュニケーション技法と教育訓練法」が加わる。危険有害物質や機械器具安全に関する知識、安全衛生理論やコミュニケーションや教育技法は相応に高度なものと認識されていることが分かる。

・安全衛生アシスタントの所属について特段の規制はなく、ほんらい組織や職場、製品やリスク要因等に明るい内部者とするのが望ましいが、①実施すべき業務と目的、負担する責任、タイム・スケジュールの明確化、②職務状況のモニタリング、③候補者の資格経験等に関する適切な審査等の条件を充たす限り、外部コンサルタントとする方が適当な場合も生じ得る。その場合、組織の直面する課題についての再調査や契約期間内での解決・再発防止の支援か、組織内部スタッフへの対応策の伝達等が求められる。

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

・イギリスの法制度上、リスク管理の担保のために重視されているのは、①安全代表の活動保障に関する規定、②被用者（の代表）との協議の実施、協議機関の設置など協議に関する規定、③被用者への情報提供に関する規定、④リスク管理自体を義務付ける規定の履行確保である。

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

これらの規定の関係判例も多く出ており、中には「他人 (other persons)」の防衛措

置を理由とする解雇保護に関連して、「他人」に公衆一般が含まれると解釈した雇用上訴審判所の判例もある。その他の著名な判例は、概ね雇用者が不利益に取扱った被用者の行動が、雇用権利法第100条その他の関係法令が保護を図る安全代表等の被用者の安全衛生関連活動に該当するか否かを審査したものである。例えば、同僚労働者による乱暴な行動や言動を理由に職場から退避し、身の安全が保障されるまで復職を拒否した労働者を退職扱いとしたため不当解雇との申し立てがなされたケースでは、雇用権利法第100条第1項(d)所定の「危険(danger)」には物理的危険のみならず、人的な危険も含まれることを前提に、現にそのような危険が存在したことや、原告からの申告にもかかわらず、被告が原告から関連事情を聴取しなかったことを含め適切な調査を怠ったこと等を根拠に、不当解雇と認められた。また、未熟な搬送者とテールリフトの物理的危険性について問題提起したところ懲戒処分を受けたとして、被用者が雇用保護(統合)法第22A条第1項(e)所定の救済を求めたケースでは、同規定にいう「危険状況(dangerous situation)」とは、災害直前状況のみならず、重大災害を生じかねない可能性が継続している状況(高リスク状態)を含むとして、当該懲戒処分の効力を否定した。他方、ゴミ回収車の運転手が、過積載となるリスクを確信して運転を拒否したため解雇されたケースでは、過積載のリスクへの確信は合理的だが、それへの対応法は慣例(雇用者に電話連絡して対応を図る等)に従っていないとして、その申立が棄却された。

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

②と③に関する法規則の違反には、12月以下の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方が課され得る定めとなっており、彼国の労働安全衛生面でのリスク管理政策の展開に際して、労使間協議がかなり重視されていることが窺われる。もっとも、実際には、関連規定の執行に関する文書により、アドバイスを先行させるべきこと、仮に職場で特定されたリスクが協議に関する規定違反に関わる可能性があっても、当該リスクに適応する規定違反による処置を中心とすべきことなどが示されており、罰則の適用を最小限にとどめようとの意図も窺われる。

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

以上の示唆を踏まえ、暫定的に日本のリスク管理型法政策の方向性を展望すれば、以下の通り。

1) 基本理念として、産業並びに行政及びその関係団体において安全衛生に関わる人材の育成と、官－労使－専門家間のコミュニケーションの強化を支援する視点の維持強化が求められる。特に、個々人と組織の動き、職場や業務の特性をよく観察し、適宜調査したうえで要点を捉えてリスク管理できる人材の育成と、安全衛生上の課題について専門家を含めたチームを形成して協議したり、組織内外の資源とコミュニケーションをとり、協働的に安全衛生対策を進められる体制整備の支援が求められる。

2) 安全衛生法の合法性監督に際しても、その対象となる労使とのコミュニケーションの必要性を正面から明文化し、行政とのコミュニケーションを促す方途もあり得る。従来、そうしたソフトなアプローチはあえて明記せず、罰則の威迫を活用できる余地を残す方が日本の産業実態に適っていると理解されて来たようにも思われるが、再検討の余地があろう。

なお、イギリスでは重視されている、リスク最小化原則（避けられないリスクの存在を正面から認め、それを最小化する方策を講じさせるべきとする原則）の強調や展開についても同様にいえよう。

3) 安全衛生法体系のあり方について、仮にイギリス法に依るとすれば、努力義務を含めた規制の集約化（：理論的飽和の模索）と重要な原則の義務化によって簡素化を図る一方で、義務規定の柔軟な運用を可能にするガイドライン（イギリスの行為準則に相当するもの）の充実化により、ベスト・プラクティスを明示する方策が望まれよう。その際、既存の法規やガイドラインは、そのいずれかに配分されることになる。

4) 日本の現状を踏まえつつ、短期・中期的視点に立てば、

①安全衛生担当役員の選任の促進

②日本型安全代表制度の創設ないしそれに相当する制度の実効性強化

③安全・衛生委員会制度の実効性強化

④安全衛生コンサルタント制度を含めた各種関連資格制度の普及促進

⑤労働災害防止団体の教育力、指導力の強化と、労災発生率の高い組織の強制加入や同じく低い組織のベスト・プラクティスの展開

等が求められるように思われる。

A. 研究目的

研究テーマ通り、①諸外国の労働安全衛生法に基づくリスク管理政策の展開の背景、特徴、効果を調査し、②わが国への適応可能性を探ることにある。3年間の研究計画のうち最初の2年間は①②を中心課題とし、最終年度は③を中心課題としており、本分担研究は、イギリス（UK）を比較法制度調査の対象としている。

B. 研究方法

文献レビューを主としつつ、法令、判例、ガイドライン等については、インターネットでの情報検索に拠った。調査対象事項については、HSWA（イギリス労働安全衛生法：Health and Safety at Work etc Act 1974）の体系書（Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013）のChapter4が詳細な説明を行っていたため、準備作業として、その全文和訳を実施した（添付資料1）。加えて、2014年9月5日にHSE本部で関連政策責任者へのインタビューを実施した（得られた成果は、添付資料2、3に記した）。

C. 研究結果

1 HSWAの概要

1.1 制定に至る経緯

HSWAは、1974年に制定された。

もとよりイギリスは任意主義の国であり、立法より団体交渉で問題解決を図る伝統があったが¹、安全衛生については、積極的な立法の動きがあり、9個の代表的労働安全衛生立法と7種類の監督官が並立する錯綜

状態に至った。

1972年に雇用大臣から議会に提出されたローベンス報告²は、①安全衛生規制の一本化、②形式的コンプライアンスより当事者の自発的努力、適確な安全活動を誘うための立法ウェートの引き下げ、③行為準則（code of practice）を中心とする柔軟な規制、④禁止命令や改善命令の規定と監督機関の権限強化などを提言し、これらがHSWAの土台を形成した³。

なお、HSWA以前の主要な安全衛生立法であった1961年工場法（Factories Act 1961(c.34)）は、その一部が安全衛生規則により廃止・修正される等したが、HSWA下の労働安全衛生法体系の一部として現存し、クレーン、ボイラー、高所作業、換気・照明・温度など、日本では、おおむね特則（クレーン則、ボイラー則、事務所則など）が設けられている対象にかかる規制が効力を維持している⁴。

1.2 基本構造

1.2.1 全体構造

第1章が主軸であり、第2～3章は元々あった他の立法を再編・統合したものである⁵。

小畑教授が整理するように、HSWAは、第1条で、その目的が、①労働者（被用者のほか従属的な自営業者を含めた労務従事者）の安全衛生及び快適性（welfare）を確保すること、②労働者の活動に起因もしくは関連して生じる安全衛生上の危険から同人以外の者を保護すること、③爆発性もしくは着火性その他の危険性のある物質の保存や使用、違法な取得、所有、使用を管理すること、④所定の施設からの有害または

不快感を与える物質の 대기への排出を管理することであると宣言する。

次に、雇用者等が負う一般的義務を規定する（第2～9条）。

第3に、労働安全衛生関係立法に携わる行政機関である HSE（イギリス安全衛生庁: Health and Safety Executive）の構成、機能、権限等を規定する（第10～14条）。

第4に、安全衛生規則（health and safety regulations）及び行為準則の制定と効力について規定する（第15～17条）。

第5に、関係法令の履行確保のための機関、その構成員の任命、権限、その措置に対する不服申立等につき規定する（第18～26条）。

第6に、罰せられる行為、訴追、証明責任等、刑事制裁やその手続きについて規定する⁶。

HSWA は、わが国の安衛法と同様、雇用者のみならず、危険有害物質管理者、職場で使用する物の製造者、設計者、設置者、輸入者、被用者等さまざまな者を義務規定の主体としているが、それによる保護の対象として被用者以外の者を一般的に規定している点で特徴的である（日本の安衛法でも、同法第3条第3項、第29条、第30条、第30条の2、第31条などは、関係請負人の労働者など、特定の事業者と直接雇用関係にない労働者（いわゆる社外工など）を保護対象としている（*うち、第3条第3項以外はその旨を明記している）が、あくまで労働者に限られている⁷）。

1.2.2 一般的義務条項

HSWA は、ローベンス報告が、①労働安全衛生は、職場に影響を与える者にとって

の法的・社会的責任であるとの意識の確立、②監督官による職場の実態に応じた安全対策の促進を提言していたこと⁸を受け、以下のような一般的義務条項を設けている。

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

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

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

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

第6条：物の設計者、製造者、設置者、輸入者、供給者等への諸種の義務を規定。

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

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

こうした規定は、コモンロー上の義務を成文化し、罰則により強制したものとの見解がある⁹。一般的義務を罰則付きで強制している点のほか、第2ないし第4条、第6条に、「合理的に実行可能な限り」との限定が付されている点が、日本の安衛法とは異なる HSWA の重要な特徴といえる。

これは、労災の背景には、働き方の習慣

を含め、さまざまな脈絡を持つ複雑多様な現場実態が反映している場合が多いことに加え、職場の立入り検査を行う監督官に法規則違反と併せ、そのような現場実態に関心を抱かせる必要があることを指摘したうえで、法律の素人にも分かり易い具体的な条項で、具体的な法規則違反が見出されない場合にも監督官の判断で労災防止のために適切な措置を強制し得るよう規制を図るべき旨を提言したローベンス報告を受けたものと解されている¹⁰。

その特徴を逐条的に述べれば以下の通り。

【第2条】

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

「雇用者たる者は全て、合理的に実行可能な限り、その被用者の就労上の安全衛生及び快適性を確保する義務を負う」。

これを受け、第2項以下が、機械設備、生産システム、化学物質を含めた物品・物質管理、情報提供、教育研修、作業場所の管理、作業環境管理、方針・体制づくりとその周知、被用者代表の任命、日常的な努力と効果の確認並びにそのための労使間の協働、安全衛生委員会の設置など、労働安全衛生を効果的に実現するための原則を示している。

【第3条】

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

うち本条は、雇用者及び自営業者に対し、自身の被用者ではないが、その事業運営に

関わる者に安全衛生上のリスクが及ばないよう事業運営する義務等を課したものであり、例えば建設現場の下請・孫請企業の労働者や一人親方、いわゆる出入り業者等の工場訪問者、工場の爆発により被害を受ける近隣住人などが対象に含まれる¹¹。

義務の主体としてあえて自営業者が規定されているのは、ローベンス報告の起草に当たったローベンス委員会が、特に自営業者の不注意な振る舞いにより別の事業者に雇用される労働者が危険にさらされているケースが多いと認識していたことによる¹²。

【第4条】

事業所やそこへの出入り口等の占有者・所有者¹³が、その場所やそこにある工場や物質等を、そこで就労する自身の被用者以外の者にとって、合理的に実施可能な限り安全な状態に保つ一般的義務などを定めている。

【第5条】

施設管理者が、有害または不快感を与える物質の大気への排出を抑制するために実施可能な最良の手段を用い、排出される物質を可能な限り無害で不快感を与えないものとする一般的義務などを定めている¹⁴。

【第6条】

職場で用いられる物品や移動遊具関係の機材を設計、製造、輸入、供給する者が、合理的に実施可能な限り、それらの物品等の設置、使用、清掃その他のメンテナンスに際して、いついかなる場合にも安全で衛生上のリスクのない条件が保たれるよう設計、構築する一般的義務、その一般的義務

を果たすために必要となる検査の実施義務、物品等の提供を受ける者にそれらの用途・用法、安全で衛生的な状態を保つための条件など必要な情報を提供する義務、当該物品等の提供を受ける者に安全衛生上深刻なリスクをもたらす事態が認識されつつある場合、合理的に実施可能な限り、彼らに更新された情報が提供されるよう必要な措置を講じる義務などを定めている¹⁵。

【第7条】

日本法では、使用者側の措置への協力の努力義務を一般的に定めた第4条のほか、第26条、第32条第6項、第66条の7第2項、第66条の8第2項、第69条第2項、第79条（その他、一定の事業者による法規定上の指示に従うべきことを定めた第29条第3項、第32条第7項）などが労働者の義務を定めているが、このうち刑事罰が設けられているのは第26条と第32条第6項の2か条のみである（法第120条）。

対して本条は、①被用者自身及び関係者への安全衛生上の配慮に加え、②雇用者の安全衛生上の法的義務の履行への協力¹⁶という2つの側面にかかる被用者の一般的義務を定めたものとして、その違反に最高12か月の自由刑という重い刑が規定されている（附則第3A条）点に特徴の1つがある¹⁷。

【第8条】

（未了）

1.2.3 安全衛生規則（HSA 第15条関係）

イギリスの安全衛生規則は、後掲の行為準則と共に、HSA 下の2大規範形式と言われ、労働安全衛生に関する全ての事項を所掌する¹⁸。

その主目的の1つは、時代遅れとなった既存の立法を合理化・近代化することにあるため¹⁹、法律並みの強大な法的効力が付与されている。特に、法規自体の改廃、法規の適用範囲や適用除外、法規違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定などが委ねられている点が特筆される。ここには、関係条項の履行確保のための機関の設置や、個人の権利規制なども含まれる。

その策定は、通常、HSC による提案→労使団体等への回覧→草案発表→必要な修正→所管大臣に提出→国会提出という手続を通じてなされる²⁰。

所管大臣自らのイニシアティブにより策定することもできるが、その場合、HSC²¹その他適当な団体との事前協議が必要となる（法50条）。

リスク管理に関する主な規則は以下の通り。

1) 1999年労働安全衛生管理規則（略称：管理規則）

日本の安衛法は、使用者によるリスク調査を努力義務にとどめているが（法28条の2）、イギリスの労働安全衛生管理規則は、雇用者にリスク調査の実施を義務づけている。その適用対象は、5名以上の被用者を雇用する雇用者に限られるが、これに該当する限り、リスク調査による重要な結果を記録し、あらゆる必要な対策が講じられる

よう手配 (arrangements) し、適任な人物を選任し、適切な情報提供を行い、被用者に対する教育訓練を実施する必要が生じる²²。

リスク調査の基本規定である同規則第3条は、以下のように定める。

(試訳)

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

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

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

彼が雇用する被用者が、就労中にばく露する安全衛生上のリスク、および

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

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

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

Part II of the Fire Precautions (Workplace) Regulations 1997.

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

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

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

彼自身が就労中にばく露する安全衛生上のリスク、および

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

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

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

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

第 1 項および第 2 項に規定する調査を実施した雇用者または自営業者は、以下の場合において、その見直しを行わねばならない。 (a)there is reason to suspect that it is no longer valid; or その有効性が疑われる理由がある場合、または、 (b)there has been a significant change in the matters to which it relates; and where as a result of any such review changes to an assessment are required, the employer or self-employed person concerned shall make them. それが前提としていた関連事項に重大な変化が生じた場合。また、そうした見直しの結果、調査の変更自体が必要となる場合、雇用者または自営業者は、それを実施せねばならない。 (4) An employer shall not employ a young person unless he has, in relation to risks to the health and safety of young persons, made or reviewed an assessment in accordance with paragraphs (1) and (5). 雇用者は、彼らに及ぶ安全衛生上のリスクについて、本条第 1 項および第 5 項に基づく調査の実施または見直しを行わない限り、若年者を雇用してはならない。 (5) In making or reviewing the assessment, an employer who employs or is to employ a young person shall take
--

particular account of— 若年者を雇用し、もしくは雇用しようとする雇用者は、調査の実施または見直しに際し、以下の点に特に留意しなければならない。 (a)the inexperience, lack of awareness of risks and immaturity of young persons; 若年者の未経験、リスク認識の欠如および未熟さ (b)the fitting-out and layout of the workplace and the workstation; 職場およびワークステーションの装備およびレイアウト (c)the nature, degree and duration of exposure to physical, biological and chemical agents; 物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格（危険性）、程度および期間 (d)the form, range, and use of work equipment and the way in which it is handled; 作業機器の型式、範囲、使用およびその取扱い方法 (e)the organisation of processes and activities; 作業工程や活動の構成 (f)the extent of the health and safety training provided or to be provided to young persons; and 若年者に現に提供されているか、される
--

予定の安全衛生教育の程度 (g)risks from agents, processes and work listed in the Annex to Council Directive 94/33/EC(1) on the protection of young people at work. 若年者の労働保護に関する E C 理事会指令（94/33）付属文書に挙示された物質、工程、作業によるリスク (6) Where the employer employs five or more employees, he shall record— 5 名以上の被用者を雇用する雇用者は、以下の事項を記録しなければならない。 (a)the significant findings of the assessment; and 調査の結果判明した重要な事実、および、 (b)any group of his employees identified by it as being especially at risk. 調査の結果、特に高いリスクに晒されていると特定された被用者集団。
--

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

この規則は、職場に特化した規制であり、十分な換気、温度、照明、作業空間、座席、厚生施設が各組織の職場内で確保されることなど、安全衛生及び快適性に関する基本的な問題を幅広くカバーしている²³。

1.2.4 行為準則（code of practice）

HSWA 第 16 条及び第 17 条は、行為準則について定めている。

行為準則とは、制定法による規制の具体化がもたらす弊害を減らし、制定法には基本原則の規定の役割を委ねる一方、直接的な法的効力を持たず、かつ技術革新や予防科学の進展に合わせた柔軟な規制を行うことを目的に発案された法政策上の技術である²⁴。

先述した通り、ローベンス報告は、行為準則による方が、より柔軟性、積極性（最低基準+ α の規定）、即応性のある規制を行えるため、新たに策定される法律（後の HSWA）では、一般に、規則よりも行為準則を活用すべきと提言していた²⁵。

刑事手続きでは、被告人が同程度に有効な方法で法規則を遵守していたことを裁判所に納得させない限り、行為準則違背＝法規則違反と判断される（法第 17 条）。民事手続きでの行為準則の法的位置づけについて特段の定めはないが、準則の定めを反すれば、ネグリジェンスについて一応の推定（prima facie）が働き、反証をもって覆す必要が生じると解されている²⁶。

第 16 条の定めは次の通り。

（試訳）

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

次項（第 1 A 項）に記された法令または

法的文書の規定上の要件の履行にかかる実務的なガイダンスを提供するため、HSE は、以下の各号に従い、所定の措置を講じることができる。

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

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

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

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

(1A)Those enactments and instruments are—

ここで法令及び法的文書とは、以下のものを指す。

(a)sections 2 to 7 above;

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

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

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

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

1993 年鉄道法第 117 条第 4 項に定める規定を除く現行法規定

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

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

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

HSE が協議相手として適当と判断する省庁・部局（及び、特に電離放射線に関する準則については、健康保護局（HPA）²⁷⁾

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

to it by the Secretary of State.

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

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

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

(a)identifying the code in question and stating the date on which its approval by the Executive is to take effect; and

該当する行為準則を特定し、HSE による承認の発効日を明示すること

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

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

(4)The Executive may—

HSE は、以下の事柄を行うことができる。

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

策定された行為準則の全てまたは一部

を、本条に基づいて適宜修正すること

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

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

and the provisions of subsections (2) and (3) above shall, with the necessary modifications, apply in relation to the approval of any revision under this subsection as they apply in relation to the approval of a code of practice under subsection (1) above.

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

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

HSE は、いつ何時でも、所管大臣の同意を得て、本条に基づき承認された行為準則についてその承認を撤回することができる。ただし、所管大臣に同意を求めるより前に、第 2 項に基づき承認の提案の際に

協議が求められる省庁・部局及びその他の機関との間で、改めて協議を行わなければならない。

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

HSE が、前項に基づき、本条のもとで承認された行為準則につき、その承認を撤回する場合、該当する準則を特定し、その承認の効力が停止される期日を明示する通知を、文書で発行しなければならない。

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

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

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

reADAs including a part of such a code of practice..

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

第 17 条の定めは次の通り。

(試訳)

(1)A failure on the part of any person to observe any provision of an approved code of practice shall not of itself render him liable to any civil or criminal proceedings; but where in any criminal proceedings a party is alleged to have committed an offence by reason of a contravention of any requirement or prohibition imposed by or under any such provision as is mentioned in section 16(1) being a provision for which there was an approved code of practice at the time of the alleged contravention, the following subsection shall have effect with respect to that code in relation to those proceedings.

承認を受けた行為準則の規定違反は、それ自体で民事又は刑事上の責任を導くと解されてはならない。しかし、違反者は、その違反当時、該当する承認を受けた行為準則があったことから、前条第 1 項に基づき課された要件や禁止事項に反したとの理由により、刑事手続上、犯罪

を犯したとの申し立てを受ける。次項の定めは、そうした手続きに関わる行為準則について、効力を持つ。

(2) Any provision of the code of practice which appears to the court to be relevant to the requirement or prohibition alleged to have been contravened shall be admissible in evidence in the proceedings; and if it is proved that there was at any material time a failure to observe any provision of the code which appears to the court to be relevant to any matter which it is necessary for the prosecution to prove in order to establish a contravention of that requirement or prohibition, that matter shall be taken as proved unless the court is satisfied that the requirement or prohibition was in respect of that matter complied with otherwise than by way of observance of that provision of the code.

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

(3) In any criminal proceedings—

刑事手続では、.

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

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

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

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

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

を持つ行為準則について、強いコントロール権限を付与されている、ということになる。

HSWA の体系書には、以下のような解説が示されている。

承認を受けた行為準則

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

ある者が、承認を受けた行為準則の定めにしたとしても、直ちに民刑事上の責任に問われるわけではない。しかし、仮にある人物が、ある行為準則の適用される問題について法違反を犯したとして起訴された場合、当該準則は証拠能力を認められ、被告人が何らかの同程度に有効な方法で法律上の要件を充たしたことを裁判所に説得しない限り、法規則上の規定ないし義務違反の証拠となる。した

がって、準則は安全行動へのガイドとなる。実際問題として、準則の要件を遵守したにもかかわらず、法違反で起訴されることはまずあり得ない。他方、その者が準則を遵守しなければ、何らかの別の手段で当該法的要件を充たしたことを立証できない限り、当該罪状に付き有罪とされる可能性が高まる (HSWA 第 17 条)。

行為準則の活用促進の目的は、法的要件に本来的に伴う実効性の退化を防ぐことと、法規則により義務を課された者のために実務上のガイダンスを提供することにある。HSWA には、民事訴訟手続における行為準則の法的位置づけについて何ら定めはないが、準則の定めを反すれば、ネグリジェンスについて一応の推定 (prima facie) が働き、反証をもって覆す必要が生じると解される (*下線は報告者が添付した) ²⁸。

(概要、運用実態について、J I L の内藤忍報告書を参照：未了)

1.2.5 ガイダンス・ノート

HSWA の体系書には、以下の解説が示されている。

ガイダンス・ノート

HSE は、たびたびガイダンス・ノートを発行する。行為準則に付随して発行する場合もあれば、独立して発行する場合もある。これには実務的で具体的なアドバイスが含まれ、実務上は行為準則より役立つ情報を含む場合が多い。ガイダンス・ノートに法的位置づけはないが、発

行時点での当事者の客観的な知識水準を示す証拠として活用できる。

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

他方、Burgess v. Thorn Consumer Electronics(Newhaven) Ltd.事件では、仮に使用者が被用者にガイダンス・ノートに記された危険を警告しなければ、ガイダンス・ノートが間接的に法的な注意義務（duty of care）を生じるため、当該被用者に対してネグリジェンスの責任を負うことがある、とされた（*下線は報告者が添付した）²⁹。

2 履行確保

2.1 管轄機関・要員と権限

2.1.1 HSE（イギリス安全衛生庁）

HSWA の監督指導は、主にイギリス安全衛生庁（Health and Safety Executive : HSE）が所管している。HSE は、所管大臣

の管轄下で HSWA の執行を担当する独立性、専門性、機動性を持った公的機関であり、以下のような特徴を持つ。

①執行のための監督官を擁し、同監督官には、臨検、検査や調査、施設内の物品・物質の除去や試験、検収・留置、適当な人物への質問などの権限が認められている。また、機関としての HSE に搜索や聴聞の権限が認められている（HSWA 第 14 条）。

②所管大臣には、安全衛生関係規則の制定権限が委ねられている。同規則には、法規自体の改廃、適用範囲や適用除外、違反による処罰の対象、制限、訴訟上の抗弁の特定など、法律並みの強大な法的効力が認められている。

③最高責任者の任命を含め、所管大臣は、HSE に対して制度上ほぼ絶対的に優位な立場にあり、HSE は、その管轄下で、強制策と誘導・支援策の両面で、HSWA 関連法規の執行を担当している。ただし、所管大臣は個別案件で関連法規の執行に関する指示ができず、他方、HSE は同大臣に対する規則の提案権も有しているため、実質的なガバナンスの多くは HSE が握っていると解される。

④HSE の主な職務は HSWA 第 11 条、所管大臣の HSE に対する権限は第 12 条、所期目的を達するために自他の持つ人的・物的資源を有効活用するための方策が第 13 条、組織・構成等については同附則第 2 条に規定されている。

⑤HSWA を含め、関連法規の管轄権限の決定は所管大臣の所掌とされている。地方公共団体との協働が予定されているが、同公共団体は HSE が発出するガイダンスに拘束される。

⑥HSE に対する会計面での監理権限は、所管大臣のほか、会計検査官、会計検査庁長官が有し、同大臣らには、上下両院への報告義務も課されている³⁰。

小畑教授は、HSE と所管大臣の関係について、法第 12 条の定めを受け、端的に、提出した案の認否を通じて所管大臣のコントロールを受ける旨を述べている³¹。

また、法第 10 条や第 19 条の定め(HSE の構成に関する定め)を受け、さまざまな監督官（工場監督官、爆発物監督官、鉱業採石監督官、核施設監督官、アルカリ換気監督官、農業安全衛生監督官）をコントロールしており、地方局長の管理下にある 21 の地方局を通して活動していること³²、HSE は監督官の任免権を持つこと（法 19 条）、基本的には説得重視だが、それでも履行が確保されない場合に改善命令、禁止命令等を発令する手法をとっていること³³等も示唆している。

2.1.2 監督官の採用と育成 (未了)

2.2 改善命令及び禁止命令(使用停止命令)

改善命令（第 21 条、第 24 条）の要件は、立法条項違反が「将来も続く又は繰り返される」と監督官が認めたことであり、手続の詳細は雇用審判所（改善命令と禁止命令に関する申立て）規則（Industrial Tribunals (Improvement and Prohibition Notices Appeals) Regulations 1974）に規定されている³⁴。

他方、禁止命令（第 22 条、第 24 条）の要件は、関連立法条項が適用され、「重

大な傷害を引き起こす危険のある行為」が行われているか、行われようとしていることであり、改善がなされないうちに当該行為に出ることを禁止する趣旨で発令される。

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

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

2.3 罰則・制裁

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

他方、重大な HSWA 違反の場合には、刑事法院における正式起訴がなされる（法第 33 条）。

訴追の対象となる違反は、法第 33 条に規定され、訴追決定では、安全衛生に関する従前の記録、監督官の訪問回数、訴追による公の利益への影響などが考慮される³⁵。

2.4 履行確保の推進者

2.4.1 安全代表（Safety representatives）

安全代表は、HSWA の履行確保を各事業

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

安全代表と安全委員会規則（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977）第4条によれば、①使用者との協議、②安全衛生上のリスクや災害原因の調査、③職場巡視、④安全委員会への参加、⑤監督官への情報提供と収受等の権利を持つ。

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

2.4.2 安全委員会（Safety committees）

安全委員会は、安全代表制度と共に、HSWAの履行確保を各事業場単位で自律的に図らしめる上で、かなり大きな役割を果たしている。少なくとも2名の安全代表による書面での要求があった場合に使用者が設置を義務付けられる（規則第2条第7項、第9条第1項）。

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

その権限は、①災害疾病傾向の調査研究、②職場巡視、③危険有害状況の報告と改善措置の勧告、④安全検査の報告、⑤監督官との協力、⑥安全な業務管理の支援、⑦安

全教育・訓練の効果の監視、⑧職場の安全衛生コミュニケーション状況の監視などである。

3 私法的効果

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

3.1 予備知識

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

なお、HSWAの私法上の効果を詳細に検討した小畑教授は、同法の履行確保手段の日本法との共通点と相違点につき、以下のよう整理している³⁶。

共通点：①快適性の確保を「規定」していること、②義務と履行確保手段を自己完結的に規定していること、③使用者以外の関係者を名宛人としていること、④改善命令や禁止命令を規定していること等。

相違点：①一般的義務の性格（特に、罰則付きで快適性を規定していること）と保護の対象、②命令に対する異議申立の審査

機関として雇用審判所が予定されていること、③安全代表・安全委員会による履行確保の支援が予定されていること等。

3.2 HSWA 第 47 条

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

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

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

なお、規則について私法的効果が認められた理由について、小畑教授は、①法規の改廃の役割から、個別具体的な基準を設定せざるを得ないこと、②制定法上の義務違反に基づく損害賠償請求が認められていた頃の安衛法規を引き継ぐ定めが多かったこと、③ローベンス報告では、一般的義務と行為準則がメインで、個別具体的な基準としての規則の役割を最小限にとどめる方針だったため、損賠請求を認めてもさほどの問題にならないと解されていたこと、の 3 点を挙げている³⁷。

また、規則自身による私訴権排除の例として、安全衛生上のリスク管理を定めた安全衛生管理規則（Management of Health and Safety at Work Regulations）を挙げている³⁸（もっとも、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する見解がある³⁹）。

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

本規定は、HSWA 違反の損害賠償請求は、ネグリジェンスに基づき行うべき旨を示唆するものとも解される⁴⁰。なお、制定法上の義務違反に基づく不法行為の成立要件は、以下のように解されている⁴¹。

- ①原告が当該義務規定の保護射程内にあること
- ②損害が当該義務規定の防止対象であること
- ③被告による当該義務規定違反の事実があること
- ④当該義務規定違反と損害の因果関係があること

しかし、民事証拠法（Civil Evidence Act 1968）第 11 条は、刑事責任認定の事実を損賠請求訴訟で援用できると定めているため、犯罪に該当する HSWA 違反があれば、必然的にネグリジェンス不存在の立証責任が被告側に転換することになる⁴²。

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

よって、一般的な安全衛生規則違反に基づく損害賠償請求訴訟で填補され得る損害には、ネグリジェンス訴訟の場合と同様に、苦痛・身体機能の欠損等の一般損害（general damage：日本の積極損害に近い

が、精神的慰謝料等を含む）と失われた収入等の逸失利益（special damage）等の特別損害（：消極損害的なもの）の双方が含まれることになる。

3.3 制定法に基づく私訴権をめぐる経緯

この点につき、小畑教授は以下のように整理している。

まず、制定法一般については、当初は制定法自身による制裁規定を根拠に私訴権を否定する考え方が主流だったが、その後は肯定に傾いた。一定期間後、「制定法上の義務違反」に基づく不法行為訴訟を認める傾向となり、現在に至っている⁴³。

他方、安衛法関係の経緯は以下の通り。

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

しかし、1898年 Groves v. Lord Wimborne 事件判決⁴⁴が、「罰金を徴収してもそれにより負傷した労働者が補償されるわけではない」として、安衛法規違反に基づく私訴権を肯定して以後、安衛法違反があれば、別途使用者のネグリジェンスを立証する必要がなくなるという意味で、安衛法規違反に基づく私訴権を認める流れが確定した。

この傾向は、1897年労災補償法（Workmen's Compensation Act 1897）、1946年国民保険（業務災害）法（National Insurance(Industrial Injuries) Act 1946）が無過失責任制度を設定しても⁴⁵、しばらく維持された。

しかし、1972年のローベンス報告が、

以下のように、安衛法規一般に私法的効果を認めることが却って労災予防の障害となっていたのではないかと、との趣旨の問題提起を行った⁴⁶。

①労災防止に効果的な規定の策定であっても、補償や賠償での活用を恐れて使用者団体が反対するため、極端に詳細で精密になり、遵守が困難となる。

②民事判例の打ち出す法解釈と立法者や執行者の意図にズレが生じ、特に執行者に「戸惑い」が生じる。

③労災事故発生時に、当事者が過失責任の追及を恐れ、たとえ再発防止のための災害調査であっても非協力的になる。

④ネグリジェンス訴訟は、報道による世論喚起等の役割は果たすが、必ずしも労災の1次予防に結び付かない。

⑤災害疾病が生じて以後になされる3次予防策は、コストがかかる割に1次予防への資本投下に結び付きにくい。

⑥予防法を活用した補償・賠償では、被災労働者側にとって、有利にも不利にも適切で公平な処理がなされているとは言えない。

また、学説は、HSWA以前の安衛法は、実質的に損賠リスク対応の基準となってしまうといううえ、1969年使用者責任（強制保険）法（Employer's Liability(Compulsory Insurance) Act 1969）が使用者に保険を提供したため、予防効果が減殺され、その所期目的（労災予防）が霧消しつつあると指摘していた⁴⁷。

そこでHSWAは、損害填補ではなく予防のための規制と制裁を根本原理とする立法

として制定され、法47条第1項もその一環と位置付けられていた⁴⁸。

3.4 衛生規定、快適性規定の私法的効果

HSWA以前の議論状況について、小畑教授は以下のように整理している⁴⁹。

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

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

衛生規定については、1952年 Ebbs 事件⁵⁰において、Denning 判事が職場の換気に関する37年工場法第4条の私法的効果につき、HSWA第1章の履行確保の方法を規定した第8、9条の存在を根拠に意見を保留した。

快適性規定については、1957年 Reid 事件⁵¹において、Clyde 卿が、純粋な快適性目的の規定は私訴権を根拠づけないとの解釈が可能と述べた。

HSWA以後の解釈論も、特に制定法上の義務違反に基づくネグリジェンスの成立要件において、同様の傾向を維持していると察せられるが、その真偽と詳細は次年度の調査に委ねる。

3.5 コモンローに基づく損害賠償請求訴訟の経緯

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁵²。

当初、ネグリジェンス法が未発達だった頃は、労災民訴でも、雇用契約上の合理的注意義務違反を根拠とする請求を認める例が一般的だったが、著名な Donoghue v. Stevenson 事件⁵³で、不法行為のネグリジェンスに基づく訴訟を認める判決が下され、以後、損害算定や手続きの用意さ等もあって、ネグリジェンスに基づく訴訟が一般化した⁵⁴。

ネグリジェンスの要件は、①注意義務の存在（不慣れな労働者などにはより大きな注意が求められる）、②注意義務違反の存在、③注意義務違反と損害や負傷の因果関係の3点に集約されるが⁵⁵、以下のような理論的難関があった。

①共同雇用（common employment）の法理：同僚労働者の過失による労災について、使用者は責任を負わない。

②危険引き受け（assumption of risk）の法理：労働者自身が業務に伴う危険を引き受けたと認められる場合には、仮に使用者に過失が存在しても、その責任は免除される。

③寄与過失（contributory negligence）の法理：労災の発生に労働者自身の過失が寄与している限り、使用者に過失があってもその責任を問い得ない。

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

その後、5回の法改正を経て、1946年国民保険（業務災害）法（National

Insurance (Industrial Injuries) Act 1946) の制定に至った。これは、全被用者を適用対象とし、労使が半分ずつ保険料を拠出し（国が6分の1を負担）、災害・職業性疾病共に補償対象とする無過失責任補償法であった。民事損害賠償との関係については、1948年法改革（人身損害）法（Law Reform(Personal Injuries)Act 1948）により給付調整されることとなった。

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

その後、これらの法制は、1975年社会保障法（Social Security Act 1975）に吸収統合され、現在は、社会保障法に基づく労災補償と民賠制度の併存主義が採られ、労使双方が保険料を拠出し、被災者側は、労災・職業病につきネグリジェンス訴訟が可能な条件になっている。

3.6 履行請求権について

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁵⁶。

HSWA 第47条は、HSWA 本法につきあらゆる民事的請求権も付与していないと規定しているため、損害賠償請求権と共に私法的履行請求も否定されていると解されている。彼国では、HSWA 以外の制定法上の義務違反に基づく私法的履行請求権が認められた例もない⁵⁷。

他方、安全衛生規則については、学説上、積極・消極両説があり、うち消極説は、HSWA で別途予定された労働者参加を阻

害する可能性を指摘する⁵⁸。

3.7 労務給付拒絶について

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁵⁹。

1978年 Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd.事件⁶⁰では、職場が制定法の規定以下の温度であったため、労働者が帰宅したところ、ストライキであるとして解雇された事案で、制定法以下の労働条件の放置は、使用者による雇用契約上の黙示の条項（労働者が耐えられない行動をとらないこと）に違反するため、当該違反に対応する労働者の行動は契約違反ではない、と判示された。

また、Wightman v. Grant Die Castings 事件⁶¹及び Smedley v. S.P.Roadways 事件⁶²では、個々の労働者は、危険な設備で又は危険な状況下での就労を拒否する権利を持ち、そうした就労拒否に基づく解雇は不公正と判示された。

ただし、雇用審判所は、制定法違反＝労務拒絶権行使の正当化事由としているわけではなかった⁶³。

Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth 事件⁶⁴も、制定法上の義務違反と労務拒絶権の直接の関係を否定した例の1つである。本件において、1審原告（申立人）は、約2か月間にわたり、摂氏約10度の環境下で作業をした後、職場を離脱したところ、解雇された。2審雇用上訴審判所（EAT）は、雇用者の適切な労働環境を提供すべき義務の懈怠が重大であり、長期間にわたっている以上、基本的な契約違反に当たり、被用者には職場退避が認められ、不当解雇の評価を受ける旨を述べたが、「本件から、

使用者に制定法上の義務やコモンロー上の義務の違反があれば必ず基本的な契約違反があったとの原則を導き出すのは誤りである」、とした。

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

3.8 擬制解雇について

この点につき、小畑教授は以下の判例を挙げて、彼国の法事情の説明を試みている⁶⁵。

British Aircraft Corpn. v. Austin 事件⁶⁶：労働者が上司に安全眼鏡を要求し、数か月経っても音沙汰がなかったので辞職し、当該辞職が擬制解雇に当たるとして救済を申し立てたところ、雇用上訴審判所 (EAT) は、要約、使用者が安全事項に合理的に対処することは雇用契約上の黙示条項であり、当該使用者は当該契約に違反したと判断した。

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

ただし、小畑教授は、擬制解雇は未だ確固たる法原則になっておらず、濫用の危険性も指摘されている、としている⁶⁷。

4 HSWA に基づくリスク管理システム

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

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

4.1 基本思想

「安全衛生管理を奏功させるには、組織内の関係者全ての関与が前提となるが、中でもその作為或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点にある⁶⁸。

ここでは、①組織の責任者による真摯かつ具体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点が示されている。

また、5段階のステップについては、概ね以下のように説明されている⁶⁹。

1. 方針づくり

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

2. 組織づくり

安全衛生管理は、全てのライン管理者が行い、全員参加を誘うべきだが、専門性が必要な事柄など特定の課題は特定の部門が担っても良い。いずれにせよ、組織の縦横にわたる効果的なコミュニケーション、職務遂行上のコンピテンスの確立がカギになる。

3. 計画の立案

リスク調査の実施、適切な教育訓練、

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

4. 実施状況の評価

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

5. 実施状況の見直し

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

4.2 リスク管理に関する基本規定 ～99年安全衛生管理規則～

HSWA 下のリスク管理システムに関する基本規定は、1.2.3で概説した99年安全衛生管理規則に設けられている。そこで以下では、その内容を詳述する。

同規則のオリジナル・バージョンは、EC安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）と非典型労働者指令（91/383/EEC）の国内での実施を目的に、1992年に公布された。その後、妊娠中の労働者のための指令（92/85/EEC）と職場における若年労働者の保護のための指令（94/33/EC）の国内法化のため、94年と97年に修正された。

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

こうした趣旨を持つ条規は、すべて19

99年労働安全衛生管理規則に統合され、89年枠組み指令の予防の一般原則に関する追加規定を反映させたうえで、その年の暮れに施行された。その後、2003年労働安全衛生及び消防管理（職場）（修正）規則、2005年労働安全衛生管理及び安全衛生管理（被用者との協議）（修正）規則、2005年規制改革（防火）命令、2006年安全衛生管理（修正）規則によって修正を受け、現在に至っている。

こうして、国内法色を濃くし、適応性を増していったともいえよう。

この規則は、HSWA が適用される全ての労働に適用されるが、商用船舶には適用されない（第2条第1項）。また、国防大臣は、国の安全保障上の利益のため、第16ないし第18条を除く一定の義務から軍隊を免除できるなどの例外がある⁷⁰。

この規則には、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[Code of Practice L21: Management of Health and Safety at Work Regulations 1999]）とガイダンス・ノートが付されていたが、上掲の HSG65 の改訂に伴い廃止された。2014年10月現在、その廃止を告知する HSE のウェブ・ページ⁷¹では、添付資料2にも掲載されている「安全衛生の単純化(Health and Safety Made Simple)」のページや、HSG65 へのリンクが設けられ、紹介されているほか、HSE による直接的なアドバイス等の支援が記載されている。

4.2.1 第3条関係（リスク管理の原則）

第3条は、リスク調査の原則を定めている。

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

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

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

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

- (a)若年労働者の未経験、リスク意識の欠如、未熟さ
 - (b)職場や個人ごとの作業場の装備やレイアウト
 - (c)物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格、程度、時間
 - (d)作業器具の形状、範囲、活用及び取扱い方法
 - (e)さまざまな工程や活動の組織
 - (f)若年者に現に実施されているか実施予定の安全衛生教育の程度
 - (g)若年者の保護に関する EC 指令（94/133/EC）附則（*）に記された物質、工程、作業に起因するリスク
- *なお、附則 A は、電離放射線、高圧条件下での作業、生物学的物質および一

定の化学物質、爆発物に関わる一定の種類の作業、高電圧の電氣的障害、危険性の高い動物、危険性の高いガス、構造上倒壊のリスクのある場所での作業などを取り扱っている。

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

4.2.2 第4条関係（EC指令が示す予防の原則）

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

- (a) リスクを避けること
- (b) 避けられないリスクを評価すること
- (c) リスクには根本から対処すること
- (d) 特に、職場の設計、作業器具の選択、作業方法や生産方法の選択に際して、単調な作業を避け、事前に設定したペースで働き、健康への影響を最小化することなどを視野に、仕事を個人に適応させること
- (e) 技術の進歩に合わせること
- (f) 危険性のあるものを、無害か危険性の低いものに代えること
- (g) 技術、作業組織、労働条件、人間関係、その他労働環境と健康の関係に関する事項をカバーする首尾一貫した、包括

的な予防方針を開発すること

(h) 個人的な保護措置よりも集団的な保護措置を優先すること

(i) 被用者に適切な指示を与えること

4.2.3 第5条関係（安全衛生管理の基本的な要素と手順）

第5条は、安全衛生管理の基本的な要素と手順に関する定めを置いている。

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

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

1. 計画（第33項）

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

①計画の採用、②期限の設定、③リスク管理手法の選択、④実績評価基準の開発、の順で進められねばならない。

2. 組織（化）（第34項）

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

3. 管理（第35項）

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

4. 監視（第36～37項）

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

5. 審査（見直し）（第38項）

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

以上を整理すれば、以下の通り。

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

4.2.4 第6条関係（労働衛生監査）

第6条には、雇用者たる者は全て、その被用者が、リスク調査により特定された安全衛生上のリスクに照らして適切な労働衛生監査（Health Surveillance）の提供を受けられるようにしなければならない旨が規定されている。典型的には、有害業務に従事する労働者を対象とする健康診断とその

結果の分析などが想定されていると思われる。

廃止された行為準則 L21 第41項によれば、リスク調査が実施されさえすれば、特定の安全衛生規則に基づいて労働衛生監査が求められる条件はおのずと明らかになるが、労働衛生監査は、以下の場合にも導入されねばならない。

(a) 作業関連疾患や健康状態の悪化がみられる場合

(b) 有効なリスクの検出技術を利用できる場合

(c) 特定の作業条件下で疾病や健康状態の変化が生じることを合理的にうかがわせる事情がある場合

(d) 監査によって被用者の保護が促進される可能性がある場合

L21 第45項には、以下の趣旨の記載もあった。

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

4.2.5 第7条関係（安全衛生アシスタント）

第7条は、安全衛生アシスタントに関する定めを置いている。

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

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

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

安全衛生支援のために選任される者は、当該雇用者の被用者である必要はない。ただし、外部のコンサルタントを指名する場合、雇用者は、人の安全衛生に影響を及ぼし得る事業活動について、自身が知る限りの情報を彼に提供せねばならない。また、雇用者は、外部のコンサルタントに対し、有期労働者（persons working under a fixed-term contract）や派遣労働者（persons employed in an employment）の情報に加え、規則第10条所定の情報へのアクセスを保障せねばならない（第4項）。しかし、仮に雇用者自身の被用者の中に適

任者がいれば、外部のコンサルタントに優先して、規則第7条所定の安全衛生アシスタントに選任されるべきである（第8項）。

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

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

4.2.6 第8条関係（緊急時の対応手続）

第8条は、緊急時の対応手続に関する定めを置いている。

すなわち、雇用者は、事業の執行に際して、作業上重大かつ切迫した人への危険を及ぼす出来事が生じた場合に遵守すべき手続きを策定し、実施せねばならない（第1項(a)）。緊急退避手続の実施のため、適任者が選抜されねばならない（第1項(b)）。その手続きでは、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、当該危険源の性格や対応措置について知らされるよう設計されねばならない（第2項(a)）。

また、彼らが作業を停止し、即座に安全

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

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

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

4.2.7 第9条関係（緊急時における外部機関とのアクセス）

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

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

すなわち、雇用者は、重大かつ切迫した危険が認められる状況が生じた際に全労働者が遵守すべき手続きを策定せねばならない。この手続きでは、リスクの性格、それへの対応方法、有毒ガスの拡散など特別なリスクを想定した補完的手続きや、プラントの停止など特別な職責を持つ被用者に課

される追加的な責任、その他精緻な活動を実施するために選抜された適任者の役割、責任と権限のほか、その手続きが、いつ、どのように活用され、被用者らが安全な場所に適時に避難できるか、等が示されねばならない（第53項）。

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

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

4.2.8 第10条関係（労使間のコミュニケーション）

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

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

- | |
|---|
| <p>(a) 調査により特定された安全衛生上のリスク</p> <p>(b) 予防的、保護的な措置</p> <p>(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</p> <p>(d) 避難や消火の担当者</p> |
|---|

(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（規則第2条第2項）。

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

有期契約者に対しては、追加的な情報が提供されねばならない（規則第15条）。

4.2.9 第11条関係（複数企業による連携・調整）

第11条は、複数企業が同じ場所で事業

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

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

- (a) 法的義務を果たさせる上で必要な限り、他の関係する雇用者と協力すること
- (b) 自ら講じている安全衛生措置と法令遵守のために他の雇用者が講じている安全衛生措置を調整するために合理的な措置を講じること
- (c) 自身の事業の執行に起因して他の雇用者の被用者に生じる安全衛生上のリスクについて、当該雇用者に伝えるために合理的な措置を講じること

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

廃止された行為準則 L21 によれば、ある作業場が主たる雇用者（main employer）の管理下にある場合、同じ作業場で業を営む他の雇用者（もしくは自営業者）は、共有するリスクの調査や必要な措置の調整の面で、主たる雇用者を支援せねばならない。同様に、各職場の統括的立場にある雇用者（controlling employer）は、当該職場単位で安全衛生条件の整備を図らねばならず、その情報が適切に関係者に伝えられねばならない。統括的立場にある雇用者がいない

場合、安全衛生条件の共同的な整備について協定され、安全衛生コーディネーターの選任が検討されねばならない(第68項)。

4.2.10 第12条関係（社外工の安全衛生管理）

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

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

- (a) 当該事業活動に起因する社外工の安全衛生上のリスク
- (b) 社外工に関わる法的要件の遵守を確保するための措置

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

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

廃止された行為準則 L21 によれば、適切にリスク調査が行われれば、雇用者の管理施設を訪れる外部の人々に及ぶリスクも特定できるはずなので、社外工に対して、そうしたリスクやその管理のための措置に関する情報が提供されねばならない（第75項）。その情報は、明文化された

“permit-to-work システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”を通じて提供された方が良い場合もある（第77項）。規則第10条に基づき社外工に提供される情報は、同労働者に直接提供されてもよいし、その直接の雇用者を通じて間接的に提供されてもよい（第76項）。

4.2.11 第13条関係（安全衛生担当者の資質及び教育訓練）

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

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

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

教育訓練は、原則として定期的に繰り返されねばならず、新たなリスクやリスクの変化への適応が図られねばならない。また、勤務時間中に実施されねばならない（第3項）。

廃止された行為準則 L21 によれば、雇用者は、職務上の要求がその人物のキャパシティ（：自他へのリスクをもたさずに職務を遂行できる力）を超えないよう配慮

せねばならない。被用者の能力、教育、知識、経験のレベルが考慮されねばならない。管理職者は、関連法制度を知り、安全衛生管理を効果的に行う能力を有していなければならない（第80項）。

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

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

4.2.12 第14条関係（被用者の義務）

第14条は、被用者の義務について、HSWAより詳細に規定している。

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

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

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

(b) 必要な教育訓練及び指示を受けた者ならば、安全衛生に関する雇用者の保

護措置の欠点だと合理的に考えるであろう問題

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

廃止された行動準則 L21 によれば、被用者は、HSWA 第7条によって一定の義務を課されているが、本規則は、はるかに具体的に踏み込んでいる。被用者は、それが作業活動から生じるものであれば、自他に重大かつ切迫した危険をもたらし得る作業の状況を雇用者に報告しなければならない。加えて、彼は、たとえ特段の危険性がない場合にも、雇用者による条件整備の問題点について報告し、同人が修正措置を講じられるようにせねばならない（第85項）。とはいえ、こうした義務は、雇用者自身が法的義務を遵守する責任を軽減するものではない（第86項）。

4.2.13 第15条関係（臨時職員の安全衛生管理）

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

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

(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（第1項、第2項）。

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

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

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

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

廃止された行為準則 L21 によれば、派遣先も派遣元も、そうした情報を被用者に伝達する義務を負う（第91項）。

4.2.14 第16条関係（産前産後の女性労働者や子の安全衛生管理）

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

すなわち、事業場内の労働者に出産期の女性が含まれており、彼女らの従事する作業に、「妊婦または産後もしくは授乳期の労働者の労働安全衛生の改善措置に関する

EC 指令（92/185/EEC）（Council Directive 92/185/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breast-feeding）」附則 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そうしたリスクが含まれねばならない（第1項）。

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

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

上記のリスク調査は、女性労働者の妊娠時に限って実施されれば済むわけではない。規則の定めでは、雇用者が出産年齢の女性

を雇用した場合には、たとえ妊娠前でも実施されねばならない(第1項(a))。調査は、当該女性労働者の健康に加え、同人が妊娠した場合のその子の健康にとってリスクとなり得るかを確認できるように設計されねばならない。この点は、Day v. T Pickles Farms 社事件（[1999] IRLR 217 (EAT)）で明らかにされており、その概要は以下の通り。

【事実の概要】

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

また、彼女は97年4月19日まで雇用者負担で法定疾病休暇（Statutory Sick Pay:SSP）を取得していたが、Yは、行政の担当官にも確認したうえ、（おそらく既に雇用関係が終了したとみなし、）

同日をもってそれによる補償の支給を打ち切った。すると、その雇用関係が未だ継続していることを示唆する表現で、補償の支給を求める文書を雇用者宛に送付した。その後、雇用審判所に対し、Yは適切かつ十分なリスク調査を怠ったと主張し、擬制解雇、性差別、法定疾病休暇の3点にかかる訴訟を提起した。

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

【判旨～原判決一部破棄差戻し・X請求一部認容～】

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

いわく、92年の管理規則第13条には、(a)事業場内の労務従事者に出産期の女性が含まれており、(b)彼女らの従事する作業に妊産婦やその子への安全衛生上のリスクが潜在し得る場合、そうしたりリスクにつき、適切かつ十分な調査が実施されねばならない旨の定めがある。規定にある事業場 (undertaking) がどの範囲を示すか定かではないし、文言上は女性が複数形になっているが、解釈論上、一人でも出産年齢の女性がいれば、（Day夫人の場合、96年1月の就労開始時点

から）産前産後の母体やその子へのリスクに焦点を当てた調査の実施義務が生じることになる。にもかかわらず、本件において Y はかかるリスク調査を実施しておらず、仮に実施されていれば、換気システムが設置され、Day 夫人が仕事を続けられる程度には臭気を低減できただろう。問題は、こうした条件下で、夫人に被害をもたらしたリスク要因の調査を実施しなかったことが性差別禁止法第 6 条の適用を受けるかである。

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

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

残る課題は、92 年の管理規則を補完

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

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

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

たしかに、女性が妊娠できなくなる年齢が不明という問題は残されているし、不妊手術を受けた女性の場合、妊産婦としてのリスクはないため、現行規則第 16 条に基づく調査を実施する必要はないと解されている⁷²。また、規則第 18 条は、92 年規則第 13 条 C (1) を受け、雇用者は、被用者か

ら妊娠していること、6か月以内に出産予定であること、授乳中であることを文書で通知されない限り、こうした措置を講じる必要がないことを明言している。

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

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

4.2.15 第19条関係（若年労働者の安全衛生管理）

第19条は、若年労働者の安全衛生管理について定めている。

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

雇用者は、以下のような作業に若年者を就けてはならない（第2項）。

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

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

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

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

4.3 リスク管理義務違反の判断基準

【刑事責任】

（1）本論

リスク調査の不充分さを刑事告発の根拠

とする場合、検察官は、その調査が不十分だった点を特定せねばならず、単に災害が発生したという事実には依拠することはできない⁷³。

このことを示す好例として、以下の *Heermac VOF v. Munro* 事件⁷⁴が挙げられる。

【事実の概要】

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

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

Y は、合理的に実行可能な限り、自身の被用者ではないが、その事業運営に関わる者に安全衛生上のリスクが及ばないよう事業運営しなかったとして、*HSWA* 第 3 条第 1 項違反に基づき告発された。特定された過失は、潜在するリスク調査を適切かつ十分に実行すること、船を切り離す際に安全なシステムを設定しなかったことにあった。

Y は、スコットランドの執行官裁判所に異議を申し立て、本告発では、どのような観点でリスク調査が不十分だったがが特定されていないと主張した。執行官は、本件告発は十分に具体的であり、Y

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

【判旨】

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

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

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

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

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

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

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

（２）補論

なお、安全衛生管理規則第 2 1 条によれば、HSWA 関連法規の違反による刑事手続きでは、雇用者が、当該違反が自身の被用者や規則第 7 条に基づき安全衛生アシスタントとして選任した者の作為や不作為によるものと主張しても抗弁にはならない。

この規則は、以下の R v. Nelson Group Services (Maintenance) Ltd. 事件 ([1999] IRLR 646) で示された「逃げ道」を効果的に塞いだと解されている⁷⁵。

【事実の概要】

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

う」旨の規定）に基づき起訴された。

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

【判旨】

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

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

「実際の作業を担当する 1 被用者による単独のネグリジェンスであっても雇用者が刑事責任を科されるべきとの考えは、必ずしも公益に繋がらない。そうした場合、その人物自身が法規則に基づき刑事制裁を科される。また、公益を保護する観点では、雇用者に、①当該被用者が適切な技能を有しているか、②作業遂行上の安全なシステムを提供されたか、③十分な監督を受けていたか、④安全な生産設備や器具を提供されたか、を見極

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

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

【民事責任】

（１）本論

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

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

【事実の概要】

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

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

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

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

【判旨～原告請求認容～】

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

下線部は報告者が添付した）。

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

（２）補論

安全衛生管理規則第22条は、その者と雇用関係にない第三者からの訴訟について、雇用者、自営業者共に、制定法上の義務違反に基づく民事訴訟に際して同規則を根拠とすることができない旨を定めている。また、2006年安全衛生管理（修正）規則は、規則第14条所定の被用者の義務にこの免責を拡大している。

これを反対解釈して、雇用関係にある被用者であれば、同規則を根拠として、その雇用者を相手方として、制定法上の義務違反に基づく民事訴訟を提起することもできるとする見解もある⁷⁶。

4.4 リスク管理の実施責任者～役員・役員会～

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

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

資料には、以下の3つの要点が示されている。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、達成すべき個別課題の明確化に繋がるような目標を設定し、それを受けて非常勤役員が監査人として活動する。役員会のメンバーは、安全衛生の条件整備に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。

日本では、安衛法第122条に両罰規定が設けられ、違反行為者と事業者の双方が処罰され得る旨規定されているほか、近年、労災事案を含めた労働事案でも会社法第429条による取締役個人の民事責任が認められるようになって来ている⁷⁷。

他方、イギリスでも、HSWAに両罰規定（法人が安全衛生に関する法規則違反を犯し、その違反が役員、経営者、総務担当役員、もしくはそれに相当する役員の承諾もしくは黙認の下で行われた場合、または彼らの怠慢に起因する場合、その企業と同様に訴追を受け、または処罰される旨の規定（HSWA第37条））が設けられているが、取締役個人のコモン・ロー上の民事責任が、彼国の会社法上いかに解釈されているかについては調査が及ばなかったため、次年度の調査に委ねる。

4.5 リスク管理の推進者

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

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

4.5.1 安全代表（Safety representatives）

4.5.1.1 基本的な関係規定

HSWAによる安全代表の制度化は、イギリ

スでも画期的な出来事だった⁷⁸。

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

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

関連する主な規則として、1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)（以下、77年安全代表等規則ともいう）、主な行為準則として、安全代表の教育訓練のための休暇に関する行為準則（the Code of Practice on time off for the training of safety representatives）があり、いずれも2008年に初版が発行され、2014年に改訂されたばかりのL146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）に収められている。

4.5.1.2 選任関係

4.5.1.2.1 選任母体

安全代表は、①雇用者から団体交渉相手として承認された（recognised）、②自主的な（independent）、労働組合によってのみ選任され得る。

以下、この2要件について述べる。

そもそも労働組合になるには、92年労働組合及び労使関係（調停）法（the Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992）に基づいて承認担当官が管理する労働組合リストに登載される必要がある。そのためには、同法第6条に基づく「自主性の承認（Certificate of Independence）」（財政的支援その他の方法を通じて雇用者の支配管理を受けていないことの証明により発行される）を受ける（：②が公的に認められる）必要がある。

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

特に①要件について述べた判例として、Cleveland County Council v. Springett 事件（Cleveland County Council v. Springett [1985] IRLR131 (EAT)）が挙げられる。

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

すなわち、申立人らは、ポリテクニク（総合技術専門学校）の教職員であり、組

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

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

なお、一般に、雇用者が、母体となる組合を承認していないとの理由で安全代表との協議を拒否した場合、先ずはHSEがACAS（Advisory Conciliation and Arbitration Service：助言・あっせん・仲裁委員会）⁷⁹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⁸⁰。

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

安全代表の選任権を労働組合に限定する制度には、批判もあった。その筆頭は、労使間の利害の対立構図を固定化してしまうというものである。安全は、雇用者、管理者、被用者、労組幹部などの属性を問わず、全当事者の関心事でなければならず、安全代表を労使間紛争と対照するのは誤りだとする⁸¹。とはいえ、安全代表の機能や権限に

ついては、現在の団体交渉メカニズムの枠内で解決可能と解されて来た⁸²。

4.5.1.2.2 被選任要件及び適任者

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

なお、規則第8条には、仮に安全代表が英国俳優勤務条件公正化協会（British Actor's Equity Association）かミュージシャン労働組合（Musician's Union）のいずれかに選任された場合、規制対象となる雇用者の被用者である必要はないと定められている。これは、彼らは劇場などで芸能を披露するパフォーマーであって、雇用者との指揮命令関係下ではなく、一般的に各地を巡業する場合が多いことによる⁸³。

他方、安全代表としての適任者については議論がある。

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

たとえば、安全規定に違反した被用者に懲戒手続きがとられる場合、職場の構成員

の代表としての立場に基づく行動と、安全ルールを尊重すべき信念の狭間に立たされる。こうした葛藤を防ぐため、労働組合の中には、職場代表以外の組合員を安全代表に就かせるところもある。結果的に、より多くの組合員に組合活動に関わらせる等のメリットを生んだが、全ての状況に当てはまる単純なモデルはなく、実際の状況に応じた柔軟な判断が必要と解されている⁸⁴。

4.5.1.2.3 選任数

規則、行為準則共に、労組に選任されるべき安全代表の数を特定しておらず、特に複数の労組が併存する場合、一定の困難が生じ得る。前掲の L146（労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）：1977 年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended) に付随するガイダンス・ノート）によれば、適切な判断基準が依拠すべき事項は、以下の通り（第 26 項）。

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

4.5.1.2.4 離任の条件

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

(a) 彼を選任した労働組合が、雇用者に対して当該選任を解除した旨を書面で通知した場合

(b) 当該職場での雇用が終了した場合。ただし、仮に彼が複数の職場の被用者を代表する旨の選任を受けていた場合、そのうちのいずれかに雇用されている限り、安全代表職を離れるには及ばない

(c) 彼が辞職した場合

4.5.1.3 権限及び役割

4.5.1.3.1 基本

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

(a) 職場にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査すること（彼が代表する被用者が既に注目しているか否かを問わない）及び、職場で生じた災害原因を調べること。ただし、調査のため、社外出張の必要が生じることもある。

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

(c) 前号の事項について雇用者に申し入れを行うこと

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

(e) 査察を実施すること

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

(g) 検査官から情報を受け取ること

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

安全代表は、上記の役割を実効的に果たすため、種々の法的保護を受ける。

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

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

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

本件では、安全代表が内部手続きを迂回したと信じるに足る合理的根拠があり、解雇の公正な理由に当たるとした。

4.5.1.3.2 協議

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

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

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

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

(c) 自身が代表する被用者に雇用者が提供せねばならない安全衛生関連情報

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

(e) 新たな技術の導入による安全衛生への影響

また、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要なとなる便宜

（facilities）や支援（assistance）を提供せねばならない（第2項）。

4.5.1.3.3 査察

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

①過去3か月間に査察が行われていない場合（第5条第1項）。

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

②作業の条件に著しい変化があった場合（Ex. 新たな機械が導入された場合等）か、HSE から新たなリスク関連情報が公表された場合。

この場合、たとえ先の査察から3か月が経過していなくても、雇用者との協議を経て、追加の査察がなされ得る（第5条第2項）。

③届出義務のある災害や危険な出来事、届出義務のある疾病が生じた場合で、
(a) 査察の実施が安全に貢献し、
(b) 安全代表が代表する被用者集団の利益に繋がる場合（第6条第1項）。

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

協議（第4A条関係）におけると同様に、雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要となる便宜や支援を提供せねばならず、独立した調査も被用者との

意見交換もその対象となるが、雇用者、安全代表共に、査察の間は職場に滞在する権利を保障される（第5条第3項）。

とはいえ、査察を含めた安全代表による安全衛生関連業務は、雇用者の設置した施設内での調査活動にとどまるわけではない⁸⁵。

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

雇用審判所は、この解雇につき、同人が77年安全代表等規則に基づく職場内の査察を行わず、かつ何らの許可もなく、スーパーマーケットに赴いた以上、公正であるとした。しかし、雇用上訴審判所は、原判決を覆し、当該解雇を不公正と判断した。いわく、安全代表の職務の1つは、「職場（workplace）」にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査することであるところ、本件解雇は、彼がまさに「職場」で生じた災害の原因を調べるため、スーパーマーケットで災害報告書の記載について確認しようとしたこと、すなわちその正当な職務範囲内の行動ゆえになされた、と。

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

4.5.1.3.4 書類の閲覧

安全代表は、その職責を果たすため、雇

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

よって、汎用レジスタ、ホイスト、リフト、クレーンの調査報告書等の一般性のある資料を閲覧し、謄本を取得することはできるが⁸⁶、特定可能な個人の健康情報に関する資料を閲覧したり、謄本を取得することはできない（第 7 条第 1 項）。

4.5.1.3.5 活動のための有給休暇

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

(a) HSWA 所定の安全代表としての職務の遂行

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

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

①作業量と無関係に給与が支払われる場合：その時間全て作業を行った前提での支払い。

②作業量によって給与金額が変動する場合：平均的な時間給か、その方法では不公正となる場合、同種の職にある（in comparable employment）人物の職務記述書上の作業に支払われる平均的な時間給。仮にそのような人物もいない場合、状況に応

じて合理的な平均的時間給。

なお、パートタイム労働者が、フルタイムの安全衛生に関する教育訓練課程に参加する場合、当該課程に参加するフルタイム労働者と同じベースでの支払いを受ける（Davies v. Neath Port Talbot Country Borough Council [1999] IRLR 769⁸⁷）。

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

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

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

もともと、雇用審判所は、被災した人物の意見を聴取する場合等、安全代表がその職責を果たすために職場外に赴く必要が生じること自体は明言している⁸⁸。

4.5.1.4 情報の入手

安全代表は、法制度上、2つの主要な情報ルートを持つ。

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

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

このうち(e)の法的手続を目的とする資料に関する制約は、*Waugh v. British Railways Board* 事件 (*Waugh v. British Railways Board* [1980] AC 521 (HL)⁸⁹) において、貴族院 (House of Lords) で争われ、ある資料に調査対象から除外される特権が認められるためには、それを準備する主な目的が、今後生じ得る訴訟での活用になければならないと判断された。したがって、仮に災害報告書が災害原因を特定するために定例的に作成され、副次的に訴訟で

必要とされることとなった場合、安全代表は、それを閲覧する権限を持つ。

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

行為準則には、安全代表に開示されるべき情報として、以下のようなものが列挙されている (L146 第66項)。

- (a) 労働安全衛生に関わる限り、事業の計画及び遂行状況並びに変更案に関する情報
- (b) プラント、機械、器具、工程、作業の仕組み、職場で用いられる化学物質に関する健康上のリスク要因の技術的特質及びそれらを低減ないし最小化させるために必要と解される予防策—これには、職場で用いられる物品 (article) や化学物質 (substance) のコンサルタントや設計者、製造業者、輸入業者、販売業者から入手した情報も含まれる—
- (c) 雇用者が、何らかの災害等や届出義務のある疾病、これらについて保存している統計的な記録
- (d) その他、雇用者（又はその代理・代行者）が安全衛生の改善のために講じた措置の結果を含め、労働安全衛生に影響する事柄に特に関連する情報
- (e) 雇用者が家内労働者 (homeworkers) に提供する物品や化学物質に関する情報

第2は、HSWA 第28条第8項に基づく、検査官が持つ情報の入手である。同条は、検査官を名宛人として、被用者又はその代表に対して、彼らがその安全衛生や快適職

場形成に影響する事柄について知尽できるよう情報提供する権限を与えている。同条では、提供対象となる情報として、雇用者の管理する施設やその内部にあるもの、検査官が現に講じたか講じようとした措置（禁止・改善通告の発行など）などが挙げられている。また、同条では、検査官が、当該情報を雇用者にも提供すべきと定めている。

4.5.1.5 教育訓練関係

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

4.5.1.5.1 有給教育訓練休暇権の発生要件～行為準則の定める原則～

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

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

承認に当たる労働組合は、自身が承認し

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

安全代表のための安全衛生教育は、その職務遂行との関係で直接「必要な」ものに限られず、その職務に照らして「合理的」であれば良い。このことを明言した *Rama v. South West Trains* [1997] EWHC Admin 976 では、安全代表が、安全代表向けの教育訓練課程に参加するための有休を認められなかったため、やむなく休暇中に参加し、その分の手当の支払いを求めた。審理に当たった高等法院女王座部（the Queen's Bench Division）は、「問われるべきは、当該教育訓練がその職務遂行上合理的か否かであり、必要か否かではない」とした。その一員である Forbes 判事は以下のように述べている。

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

と。

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

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

行為準則には、教育訓練の内容に関する定めもある。たとえば、基礎的な教育訓練には、安全代表、安全委員会、労働組合が設定する方針の中での役割のほか、以下の事項に関する実務が盛り込まれるべきとされている（L146 第29項）。

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

安全代表は、常に、査察の実施方法、法的知識その他公的な情報の活用法を含め、新たな技術の習得に努めねばならない⁹⁰。

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

Howard v. Volex Accessories Division [1988] HSIB 154 では、安全代表であった申立人が、その作業上鉛や種々の化学物質にばく露することに気が付いたため、TUC が主催する化学的危険源に関する教育訓練課程に参加するとして使用者に有休を申請した。しかし、従前のリスク管理手法により、雇用者として可能な措置は尽くしているとして拒絶された。そこで、所与の休日のうち2日を利用して当該課程に参加すると共に、安全代表等規則第4条第2項に基づいて雇用審判所に申立を行った。同審判所は、安全代表には、職場の化学的危険源などについて、より詳しく学ぶ権利があり、TUC の提供する課程は、彼女がそうした知識を修得する上で助けとなるだろうと判示した。結果的に、当該課程への参加の際の給与の受給権と、2日間にわたる休日の喪失について£50の補償金の支払いが認められた⁹¹。

もっとも、ある企業に実際の安全上の必要より多くの安全代表がいる場合、「安全代表としての職務の遂行を目的として必要な限り」（安全代表等規則第4条第2項）との要件に合致しないため、雇用者は、個別的に有休取得を拒否しても正当化される（Howard & Peet v. Volex plc [1991] HSIB 181）⁹²。

4.5.1.5.3 有給教育訓練休暇権の発生要件～合理性の判断基準①：判断のプロセス～

前述した通り、ある状況下での有給教育訓練休暇の取得が合理的か否かについての雇用者の決定は、不当解雇事件の場合と同様の「合理性基準（standards of

reasonableness) 」によって判断されねばならない。

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

審理に当たった雇用審判所は、その管理者の判断時点では、シラバスを見ていなかったため、合理的に行動していたとはいえず、その後に付与された有給休暇の日数にも確たる根拠はない。よって、申立人は不合理に有給休暇を拒否されたものであり、3日分の有休の追加を求めたことにも理由があるとした⁹³。

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

4.5.1.5.4 有給教育訓練休暇権の発生要件～合理性の判断基準②：判断の主体～

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

Gallagher v. Drum Engineering Co Ltd. HSIB 182 では、安全委員会に所属する労使

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

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

4.5.1.5.5 有給教育訓練休暇権の発生要件～組合の承認の要否～

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

White v. Pressed Steel Fisher Ltd. [1980] IRLR 176 (EAT)) において申立人は、T&GWU（運輸・一般労働組合：Transport and General Workers' Union）により安全代表

に選任された。同組合は、彼を組合が支援する教育訓練課程に参加させようとしたが、管理者側は企業内の課程に参加させようとして、そのための有給休暇の付与を拒否した。

雇用上訴審判所（EAT）は、概ね以下のよう
に判示した。すなわち、雇用者が組合の
支援する課程に参加するための有給休暇の
付与を拒否したことは特に不合理でない。
安全代表等規則第4条第2項は、あらゆる
事情を総合考慮して合理的と解される教育
訓練を規定している以上、まさに行為準則
を含め、あらゆる事情を勘案する必要がある。
労組による課程の承認は考慮されるべき
要素ではあるが、（労組関連業務のため
の教育訓練にかかる有給休暇について定め
た1992年労働組合及び労使関係（調
停：consolidation）法第168条とは異な
り、）安全代表等規則は、当該課程につき
労組による承認を求めている。よって、
仮に雇用者が提供する課程が内容的に充分
で、組合的視点での安全を含めて必要な要
素を含んでいれば、雇用者が企業内の課程
への参加を主張しても不適切な点はない、
と。

4.5.1.6 承認された労組に属しない者の安全代表

EC 安全衛生枠組み指令（89/391EEC）は、
承認を受けた労働組合に所属しているか否
かを問わず、全ての被用者に適用される。
その要請を充たすため、96年安全衛生（被
用者との協議）規則（Health and Safety
（Consultation with Employees）
Regulations 1996）（以下、「被用者との
協議規則」ともいう）が制定され、安全問

題の労使間協議に関する国内の既存の規則
条項が、労組の組合員以外の全被用者に拡
張的に適用されることとなった。

すなわち、本規則の下で、雇用者は、7
7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
いて安全代表に代表されない被用者との協
議につき、2つの選択肢を持つこととなっ
た。一方は、当該被用者と直接個別に協議
する方法であり、他方は、協議を目的に選
任され、労働安全に関する代表と認められ
る、当該被用者集団のうちの一人か複数の
人物（以下、「非正規安全代表」という）
と協議する方法である⁹⁴。

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

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

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

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

(c) 雇用者が法的に被用者への提供義
務を負う安全衛生情報

(d) 雇用者が提供せねばならない安全衛生に関する教育訓練の計画と組織

(e) 新たな技術を職場に導入した場合に被用者に生じる安全衛生面での影響

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

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

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

金額 (amount due) の支払いを命じる（被用者との協議規則附則第2条）⁹⁵。

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

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

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

4.5.2 安全委員会（Safety committees）

4.5.2.1 基本的な関係規定

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

委員会の責務は、交渉や協定ではなく、あくまで「協議」なので、その構成は雇用者が決定すべきだが、設置の際には、設置を要請した安全代表のほか、設置予定の職

場の（承認を受けた）労働組合の代表と協議せねばならない（安全代表等規則第9条第2項）。

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

4.5.2.2 役割

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

安全委員会は、それぞれ独自の特性を持つべきであり、たとえ（中央安全衛生委員会のような）委員会の集合体（group committees）が設置される場合にも、単一の委員会が独自性を持って職務に当たらねばならない（L146 第72、73項）。また、その役割は個別的に明確に定義されねばならない⁹⁶。

HSWA の体系書（Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013）は、その典型的職務を以下のように整理している⁹⁷。

(a) 災害、ヒヤリハット事例、届出義務のある疾病の傾向分析（結果的に講ずべき措置について管理職に勧告がなされる

場合もある）

(b) 改善され得る場所を特定するための安全監視報告（safety audit reports）の調査

(c) 強制執行機関から得られた報告や情報の検討

(d) 安全代表が作成した報告の検討

(e) 職場の安全に関するルールやシステムの開発の支援

(f) 被用者向けの教育訓練の安全面の効果の評価

(g) 安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達が充分かの監視

(h) 企業と執行機関の橋渡し

(i) 安全に関する方針の評価とその改善の勧告

なお、同書は、「当事者の自発的な決定を妨げる趣旨ではないが」と断りつつも、「安全委員会は、快適職場形成に関する課題を取り扱う権限を特に与えられてはいない」と記している⁹⁸。

4.5.2.3 構成

委員会構成の原則は、①全ての関係当事者の代表を十分に得ること、②構成を合理的範囲内でコンパクトにすることの2点に置かれる（L146 第84項）。

管理職側の代表には、職場の技術者（works engineer）、産業医（works doctor）、安全管理者（safety officer）など、安全衛生問題に関わる人物が含まれていなければならない（L146 第86項）。

また、HSWA の体系書には、以下の示唆がある⁹⁹。

①上級管理職者が委員会の勧告を検討・実施できるようなメカニズムを設ける必要がある。

②安全衛生上の課題を評価し、解決法を導く能力のある専門家を含まなければならない。

③外部の専門家も職権で委員に任命され得る。

④安全代表が委員会の委員にならねばならない旨の法的要件はないが、委員数に応じた参画が望ましい。

⑤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。

⑥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。

4.5.2.4 開催要領

HSWA の体系書には以下の示唆がある¹⁰⁰。

①安全委員会の会合は、事業規模に並び、必要な限り頻繁に、定期的に行われねばならない。

②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。

③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。

④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。

4.5.2.5 労組がない職場の場合

正式な（：承認を受けた）労働組合組織がなく、したがって安全委員会を設置すべ

き法的義務もない施設（premise）では、たとえそれを設置する場合にも、管理者側が主導権を握ることになる。もっとも、HSE が発行して来た複数のガイダンスに則れば、やはり適切なマネージメント・スキルを持つ代表者や、被用者の立場を代表する者が選任される必要がある。なお生じる困難については、HSE が個別的なガイダンスを提供することになる¹⁰¹。

4.5.3 安全衛生アシスタント

4.5.3.1 選任を義務付ける規則

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

とりわけ、1999 年電離放射線規則（the Ionising Radiations Regulations 1999）、2007 年建設業における計画調整（設計と管理）に関する規則（a planning co-ordinator under the Construction (Design and Management) Regulations 2007）など法的要件の遵守に一定の専門性を要する複数の規則では、安全衛生監督者（safety supervisors）その他の適任者の選任につき、まさにその法的要件の履行を支援できるだけの適格性が要件づけられている。そこで求められる要素には、職務遂行を可能にする十分な時間の付与、経験や専門性に加え、権限の付与がある。

また、2009 年危険有害性のある物品の運搬及び可動式圧力装置の利用に関する規則（the Carriage of Dangerous Goods and

Use of Transportable Pressure Equipment Regulations 2009）は、自動車や鉄道等による運送業者を名宛人として、安全アドバイザーの選任や職務について定めた法規の遵守を義務付けており、やはり専門知識を持つ支援者の役割を重視していることが窺われる。

4.5.3.2 適格性要件

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

もっとも、「適任者」の定義を明確化する規定は殆どなく、個別具体的な事件で雇用者側がその立証責任を負うのが当然と解されて来た。その際、まさに社会的に承認された資格の保有や教育訓練課程を経たこと等が証明力を持つ¹⁰²。

以下、この点について論じる。

4.5.3.2.1 関連資格

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

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

また、その関連団体であり、日本では概ね公益財団法人・労働安全衛生試験技術協会等に相当する全国労働安全衛生試験委員

会 (NEBOSH : National Examination Board in Occupational Safety and Health—民間の登録慈善団体—) があり、以下の2種類の資格を発行している¹⁰³。

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

1. 免状 (Certificate)

- ①安全衛生管理
 - ②職場の危険源
 - ③安全衛生実務
- に関するペーパー試験で審査される。

2. 上級免状 (Diploma)

- ①安全衛生管理
 - ②職場の危険有害物質
 - ③職場及び作業上の器具の安全
 - ④安全衛生の理論と実務
 - ⑤コミュニケーション技法と教育訓練法
- に関するペーパー試験で審査される。

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

UnitA (安全衛生管理)

UnitB (職場の危険有害物質)

UnitC (職場及び作業上の器具の安全にかかる危険源)

UnitD (安全衛生の理論と実務への適用)

上級免状はスコットランド資格認定機構（Scottish Qualifications Authority）による品質認定とランク付けがなされており、スコットランド認証・資格フレームワーク（SCOF: Scottish Credit and Qualifications Framework）に組み込まれ、レベル10のランクにある（認証ポイントは48）。SCOFのレベル10は、イングランド・ウェールズ・北アイルランドの統一職能評価基準であるNQF(National Qualifications Framework)/QCF(Qualifications and Credit Framework)のレベル10に相当する¹⁰⁴。報告者の調べでは、現在、NQFやQCFのレベルは8段階で、NEBOSHが発行する労働安全衛生上級免状（NEBOSH National Diploma in Occupational Health and Safety）は、学士相当のレベル6に位置付けられている。とはいえ、同じ上級免状でも、以下の3種類があり、取得の難易度も一様ではないと察せられる。

①労働安全衛生上級免状 National Diploma in Occupational Health and Safety
②労働安全衛生国際上級免状 International Diploma in Occupational Health and Safety
③環境管理上級免状 Diploma in Environmental Management

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

①労働安全衛生基礎免状 National General Certificate in Occupational Health and Safety
②建設安全衛生免状 National Certificate in Construction Health and Safety
③防火及び関連リスク管理免状 National Certificate in Fire Safety and Risk Management
④労働安全衛生国際基礎免状 International General Certificate in Occupational Health and Safety
⑤環境管理免状 National Certificate in Environmental Management
⑥労働衛生及び快適職場管理免状 National Certificate in the Management of Health and Well-being at Work
⑦建設安全衛生国際免状 International Certificate in Construction Health and Safety
⑧石油・ガス操業国際技術免状 International Technical Certificate in Oil and Gas Operational Safety

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

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

なお、産業保健に従事する医師や登録を受けた看護師（Registered General Nurses(RGNs)）は、産業医学協会（Faculty

of Occupational Medicine(AFOM))の準会員資格(associateship)を得られる。産業保健看護の免状や上級免状(Certificate or Diploma in Occupational Health Nursing)を取得することもできる。医師であれば、産業医学の上級免状(Diploma in Occupational Medicine)や、同じく理学修士(MSc in Occupational Medicine)を取得できる。

4.5.3.2.2 改めて、適任者とは？

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

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

また、先述した通り、現に、一定の作業について「適任者」の担当を定める法規は多いものの、その具体的定義も、必要となる能力や専門性に関するガイダンスも殆どない¹⁰⁵。

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

のように、当該規則の目的に沿うように、適任者に関する詳細な定義を設けるものもある¹⁰⁶。

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

なお、たとえプロとしての資質が求められるにせよ、スーパーマン基準が求められるわけではなく、プロとして通常の人物なら備えているはずの資質を示すことをもって足りる¹⁰⁷。

4.5.3.3 外部資源

4.5.3.3.1 安全衛生コンサルタント

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

通例、組織内部で、その企業の組織事情や職場事情、製品、リスク要因や問題に詳しい人物が選任されることが望ましく、内部要員のみでの対応が難しい場合、事業主団体や職能団体を含めた外部資源へのリファーによって知識を補うこともできる¹⁰⁸。

しかし、以下のような条件を充たせば、適切な外部コンサルタントへの委託が必要かつ適当な場合も生じ得る¹⁰⁹。

- ①コンサルタント業務に関する正式な取り決めが明文化され、実施すべき業務と目的が示されていること。
- ②負うべき責任、タイム・スケジュールが明確化されていること。
- ③職務状況がモニターされること。
- ④報酬が合意されること。
- ⑤人選に際して、候補者の資格、経験、紹介状などにに基づき、適切な審査が行われること。

コンサルタントの選任後は、以下のような業務を果たさせる必要がある¹¹⁰。

- ①組織が現在直面する課題についての再調査、報告書の作成、解決策の提示。
- ②業務委託契約の期間内に、①の課題を完全に解決するか、適切な再発防止手続きを策定するか、組織内部のスタッフに対応方法を伝達すること。

4.5.3.3.2 労働衛生支援サービス

イギリス（UK）には、業務上のリスクに応じた被用者への適当な衛生管理（health surveillance）を義務づける規定はあるが（安全衛生管理規則第6条）、産業医の選任義務はなく、健診を含め、職場での医療サービスの提供を一般的に義務づける規定はない¹¹¹。

しかし、実際には、産業保健の知見を持つ医療人を活用する雇用者が増加傾向にあり、労災職業病等への迅速な対応、採用前健診、現存ないし潜在する医学的危険源の調査、福利厚生の一環としての被用者への

一般的なヘルスケアサービスに従事させている。労働衛生支援サービスは、通常は大企業で活用されることが多いが、最近では、より小規模な企業でも、共同的に活用される傾向にあり、関係データの蓄積や分析が図られている。災害疾病抑制ニーズが活用のモチベーションとなり、現にアブセンティズムによる逸失労働日数の減少に結び付くこともあるし、企業理念としての福利厚生の一環となる場合もある¹¹²。

4.6 リスク管理に関する法規則の履行確保

リスク管理の観点で重要視されるのは、①安全代表の活動の保障に関する規定、②被用者との協議に関する規定、③被用者への情報提供に関する規定、④リスク管理自体を義務づける規定の履行確保である¹¹³。

4.6.1 雇用審判所による履行確保～安全代表の活動保障に関する規定関係～

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

(a) HSWA 所定の安全代表としての職務の遂行

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

また、非正規安全代表に関する被用者との協議規則第7条には、以下の規定がある。非正規であっても安全代表である以上求められるという意味で、安全代表に求められ

る活動保障の要点を端的に示していると解されるため、その全文を掲示する。

（試訳）

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

雇用者が安全代表と協議する際には、以下の事柄を行わねばならない。

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

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

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

各安全代表が、本規則に基づく職務を

遂行するか、前項所定の教育訓練を受けの上で必要な限り、勤務時間内に^{有給教育訓練休暇}を取得するのを認めること

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

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

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

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

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

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

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

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

申立は、過誤が生じてから3か月以内に提起されねばならないが、仮にそれが合理的に実現不可能な場合、雇用審判所が合理的と認める延長期間内の提起が認められる（安全代表等規則第11条第2項。被用者との協議規則第7条第3項に関する附則第2条第3項にも同旨の規定あり）。

雇用審判所が、上記(a)の申立を認容すれば、その効果を認める宣言が発せられる。また、雇用審判所は、雇用者から被用者に支払われるべき補償（compensation）の支払いを命じ得る（安全代表等規則第11条第3項。被用者との協議規則第7条第3項に関する附則第2条第4項にも同旨の規定あり）。これは、雇用者が有給休暇を認めなかったことによる義務違反と被用者がその違反により被った被害にかんがみ、事情を総合的に考慮したうえで、正当かつ均衡がとれていると考える金額とされねばならない（同前）。もっとも、被用者が実際に損害を受けることは稀なため、通常、実際に命じられる補償金額はさほど高額には至らない¹¹⁴。

Owen v. Bradford Health Authority 事件（掲載誌不明）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¹¹⁵。

なお、仮に申立内容が有給休暇への支払いを怠ったことであり、雇用審判所がそれを支持すれば、支払うべき金額の支払い命令が下される（安全代表等規則第11条第4項。被用者との協議規則第7条第3項に関する附則第2条第5項にも同旨の規定あり）。

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

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

特に、以下のような規定違反は、刑事処罰の対象となる。

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

法第2条第7項：安全委員会の設置関係（同上）

安全代表等規則第7条：安全代表への情報提供関係（法第33条第1項(c)¹¹⁶及びそれを受けた法第3A条により、上と同じ）

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

HSE は、労働安全衛生管理における協議ないしその管理の必要性を認識している。前掲資料の中では、検査官向けに、次の特に連続性のない3つの執行手順が示されている¹¹⁷。

①アドバイス

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

②リスクに基づいた執行

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

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

③96年安全衛生（被用者との協議）規則の執行

リスク管理上のミスが数多くあり、協議の懈怠がその要因となっている場合

で以下のような場合、そのリスクを示す通告に加え、当該協議規則の執行が検討されねばならない。

－雇用者が協議不開催の問題に取り組もうとしない場合

－労働者が特に無防備な状態にあると解される場合

－労働者が職責、労働環境の変化割合などの事情から、安全衛生管理上、労働者との協議が重要と解される場合

－協議不開催のゆえにリスク管理上のミスが多発している場合

なお、海上設備事業では、安全衛生管理にかかる協議が特に重視されており、1989年海上設備（安全代表及び安全委員会）規則（Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989）が施行されている。ここでは、全労働者による安全代表の選挙が求められ（ただし、1人で40人を超える労働者の代表はできない）、安全委員会の設置が義務付けられている。

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

4.7 安全衛生担当者の不利益取扱いからの保護

安全衛生担当者の不利益取扱いからの保護も、リスク管理の推進に不可欠な要素と認識されている¹¹⁸。

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

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

結果的に、同法は93年労働組合改革及び雇用権利法（the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）によって廃止され、96年雇用権利法の制定に際して安全衛生に関わる被用者の保護に関するより包括的な権利規定が挿入されて現在に至っている。

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

(a) 労働安全衛生上のリスクの防止又は低減に関わる活動の実施について雇用者から指名を受け、現にそうした活動をした（かしようと提案した）こと（第44条第1項(a)、第100条第1項(a)）

(b) （法的手続によるか任意の手続きによるかを問わず、）労働安全衛生問題に関する労働者の代表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（第44条第1項(b)、第100条第1項(b)）

(c) 被用者が、安全衛生管理規則に基づいて、もしくは安全代表の候補者などとして、雇用者との協議に参加した（かその旨の提案をした）こと（第44条第1項(ba)。*第100条第1項に直接的な対応規定はないが、内容的に第1項(b)の適用が可能と思われる[三柴注]）

これらの規定は、労働組合の選任を受けたか、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も射程に収めている¹¹⁹。

とはいえ、安全代表向けの法的保護の対象は、被用者に限られる。その範囲について述べたのが、以下の *Costain Building & Civil Engineering v. Smith & Anor* [1999] UKEAT 141_99_0505 (5 May 1999) である。

【事実の概要】

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

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

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

【判旨～上訴認容、原判決破棄～】

本件で、人材供給業者（Chanton 社）－1 審原告（申立人）間に就労先（Contain Building 社）での就労に対して時給 £ 1 3 を満額支払う旨の契約、就労先－人材供給業者間には、1 審原告（申立人）の役務につき時間 £ 1 5 を支払う旨の契約があったことは明らかである。

9 6 年雇用権利法第 1 0 0 条に基づく擬制解雇の訴えを審査する上での最初の論点は、就労先－1 審原告（申立人）間に何らかの契約があったか否かである。

この点につき原審は、1 審原告（申立

人）は 9 6 年法第 2 3 0 条第 1 項所定の被用者の範囲内にあると判断したが、Costain 社が上訴した。

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

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

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

なお、安全代表に保障された法的保護は、あくまで不利益からの保障であり、利益をもたらすものではない。よって、たとえ所定業務外の活動がなされても、遂行された所定業務を基準に職務評価される必要があり、雇用者はプラスにもマイナスにも、安

全衛生活動を考慮に入れてはならない。それをプラスに評価すれば肯定的差別（positive discrimination）となり得るが、他の被用者との関係で差別になりかねないことによる¹²⁰。

4.7.2 安全衛生を担当する全被用者を対象とする法的保護

4.7.2.1 雇用権利法上の原則規定

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

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

(b) 重大かつ切迫しており、合理的に回避困難と認められる危険状況に際して、（その危険状況が継続する限り）自身の職場またはその危険個所から退避した（もしくはしようと提案した）か、そこへの復帰を拒んだこと（第44条第1項(d)、第100条第1項(d)）

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

と提案した）こと（第44条第1項(e)、第100条第1項(e)）

典型例として、Harris v Select Timber Frames Ltd [1994] HSIB (Health and Safety Information Bulletin) 222 P16 が挙げられる。本件では、ある被用者が、当該職場に安全代表がいなかったため、自ら労働安全衛生基準（違反）に関する苦情を申立て、その結果 HSE の検査官が来訪することとなった。彼は、産業医療アドバイザー（Employment Medical Advisor）の健康診断を受けることになっていたが、その直前に解雇された。雇用審判所は、本件解雇は彼の安全衛生に関する問題提起を理由になされたと解される以上、不当解雇に当たると判断した。

なお、第100条第1項(c)にいう「他人（other persons）」には、被用者のみならず、公衆一般も含まれる。Masiak v City Restaurant Ltd [1999] IRLR 780 事件では、あるシェフが、調理場で解凍中だった鶏肉が、予定された当日午後7時時点では衛生面で未だ客に提供できる状態にはないと判断し、地方環境衛生監視官（EH0:Environmental Health Officer）に懸念を伝えると共に、管理者にその健康有害性を指摘してメニューから外すよう伝えた。しかし、実際には解凍は適切に進み、部分的には調理もなされており、管理者はその意見に同意せず、しっかり調理するか自宅に帰るか選択せよと伝えた。すると彼は職場を去り、しばらくして、既に完全に解凍した鶏肉の調理を指示された。しかし、自分には法的責任があつて働ける状態にない旨に加え、自宅待機か就労か、雇用者の

指示に従う旨を述べたところ、不公正に解雇されたとして雇用審判所に訴えを提起した。

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

安全衛生担当者が、現に講じたか講じようとした措置の適切さは、その者の持つ知識、施設の状況、その者が当時受けていた示唆を含め、全事情を総合的に勘案して判断されねばならない。仮にその行動が過失の不法行為に当たる場合、雇用者が講じた対抗措置は、不利益措置や不当解雇に当たらなくなる場合もある¹²¹。

4.7.2.2 様々な係争事例

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

たとえば、自動車運転手向けの労働時間規則（the Driver's Hours Regulations）違反その他の劣悪な労働条件や過積載に関する運転手からの苦情の申立、安全衛生代表に選任されていない被用者から（現在の代表について）の利益相反に関する代表性の疑義の提起、公衆一般を保護するために被用者が提起した訴訟などが挙げられる¹²²。

珍しいケースとして、ある被用者が同僚

の乱暴で脅迫的な行動を理由に職場を離脱したという、以下の *Harvest Press Ltd v McCaffrey (EAT)*. (1999) IRLR 778 が挙げられる。

【事実の概要】

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

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

しばらくして、当該役員は1審原告（申立人）に電話して、会社（1審被告（被申立人））は彼が辞職したものとみなし、離職票（P45）を送付したと伝えた。

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

対する1審被告（被申立人）側は、同

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

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

そして、①工場にはB以外彼しかいなかったこと、②Bは彼の半分程度の若年だったこと、③彼にはBの行動が予測できなかったこと、の3点から、「重大かつ切迫した」危険状況にあったものと認定した。そのうえで、彼にとって当該危険を避ける方法は職場を離脱する以外にはなかったと認め、法第100条第1項(d)所定の不当解雇に当たると判示した。

そこで1審被告（被申立人）は控訴し、1審原告（申立人）は、Bを異動させなければ辞任するとの最後通牒を1審被告（被申立人）に示したため辞任したものと受け止め、受理したに過ぎず、証拠上、原審が解雇と解釈するに足る根拠はないと主張した。また、再度、「危険状況に際して（in circumstances of danger）」の文言には、作業場の施設に関連する危険のみが含まれ、同僚の個人的な行動に起因する危険は含まれない、との主張も展開した。さらに、会社のBに対する雇用者責任もしんしゃくされるべきと述べた。総じて、雇用審判所の判断は、企業に解雇さるべき者に関する選択上のジレ

ンマを科すものだと論じた。

【判旨～控訴棄却～】

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

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

また、理性的な雇用者であれば、1審原告（申立人）から関連事情を聴取し、彼の安全上の懸念が真摯なものかを判断しただろうが、控訴人はそうしなかった。仮に控訴人が適切な調査を行ない、同僚Bに将来的に特段の危険がないと判断していれば、1審原告（申立人）にその調査結果を伝え、復職拒否は、ひいては雇用の終了をもたらす重大な契約違反とみなされることを伝えることもできただろう。

よって、彼は不当に解雇されたことになる。

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

たとえば、Kerr v Nathan' s Wastesavers Ltd (1995) EAT 91/95 において、申立人は、複数の場所からゴミ袋を回収する運搬用トラックの運転手として採用された。ある日、彼は、このまま作業を続ければ過積載になると信じ、運転を拒否したところ解雇されたため、不当解雇だと主張した。司法審査では、彼が収集を終えるまでにトラックが過積載になるだろうと信じたことは合理的であり、当時の状況が潜在的に危険だと誠実に信じたことと認められた。しかし、その職場には、過積載となる可能性を認識した運転手は、停車場に引き返すか、別の車の手配のため電話する慣行があったにもかかわらず、彼はこれを考慮しなかった。その結果、彼には、その認識を維持する合理的根拠がなかったこととなるとして、その申立は雇用審判所と雇用上訴審判所の双方で棄却された¹²³。

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

【事実の概要】

申立人は、Wandsworth 地区協議会技術サービス部門の救急車の運転手として採用され、様々な種類の身体・精神障害を抱える患者を乗せ、自宅への送迎を行っていた。申立人には必ず搬送者が付き添っており、その者が患者対応について包

括的な責任を負っていた。たとえば患者が車イスに乗っている場合、その車イスを救急車の後部にあるテールリフトに押し上げ、それを操作して救急車内に乗せ、社内でしっかり固定する作業や、その逆の作業は彼が行う役割を担っていた。

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

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

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

【判旨～請求認容～】

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

も重大な災害を生じかねない現存する（ongoing）状況を意味する。

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

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

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

4.7.2.3 民事契約法理による保護

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

こうした場合、被害を受けた被用者は、通常3か月以内であれば雇用審判所に申立を行うことができる（雇用権利法第44条、第48条。その他1996年雇用審判所法（Employment Tribunals Act 1996）第3条も参照されたい）。不当解雇された場合（そうみなされる場合を含む趣旨と解される）には暫定的な救済手続き（interim relief）を活用できるが、7日以内に申立がなされ

ねばならない（雇用権利法第128条）。

4.7.2.4 98年公益通報者保護法による保護

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

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

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

保護対象となる開示には、以下の事柄が該当する（雇用権利法第43B条）。

- (a) 刑事犯罪が生じたか、生じているか、生じそうな場合
- (b) ある人物が、法的義務に反したか、反しているか、反しそうな場合
- (c) 冤罪（誤審）が生じたか、生じそうな場合
- (d) ある個人の安全衛生が危険に晒されている場合
- (e) 環境が破壊されたか、されているか、されそうな場合
- (f) 上記の事態が、隠匿されたか、されそうな場合

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

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

よって、情報開示の宛先は、通常、関係する法の執行機関や、法律家（legal advisor）その他責任職に限られるべきだろう¹²⁴。

4.8 中小企業用のリスク管理施策（未了）

D及びE. 考察及び結論

今年度の調査から得られた示唆は以下の通り。

・HSWAの解説書は、労働安全衛生管理の要素を、①組織の責任者による真摯で具

体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点としている。すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙がらなくなることも示唆されていると解される。

・ローベンス報告の骨子（①安衛法体系の一本化による遵法のための参照物の簡素化と規制目的の明確化、②形式的コンプライアンスより適確かつ自主的な安全衛生活動の推進、③行為準則を中心とする柔軟性のある規制、④リスクの高い状況への強制的措置（禁止命令・改善命令等）の根拠づけ等）はHSWA（イギリス労働安全衛生法）下の現行リスク管理政策の底流にあり、実効性を失っていない。というより、そもそもローベンス報告自体がリスク管理の発想と親和的だったことから、それを土台とするHSWAも然りといえる。

すなわち、HSWA下のリスク管理政策には、①名宛人や保護対象の範囲が広く、快適性という高い水準を求めつつ、罰則が付された一般的義務条項、②それを運用する専門機関や監督官に付与される権限と広い裁量、③行為準則の多面的な役割（ある面

では強制規範的な基準、他面ではベスト・プラクティスを反映した柔軟なガイドライン）、④コンプライアンスと安全衛生の実効性の調整を図るための行政－労使その他関係者間のコミュニケーションの重視、⑤それを促進するための規制の内容及び体系の分かり易さの促進、⑥⑤の原動力としての安全代表制度や安全委員会制度といった特徴がみられる。被用者側に罰則付きで一般的な安全衛生上の注意義務を定めた法第7条が背景に存在する点も特徴的である。

・イギリスの規則は、法律の時代即応性などを担保する役割を与えられ、法律の改廃等の強い効力を持っている。その意味でやや異色の性格を持つ99年労働安全衛生管理規則は、89年EC安全衛生枠組み指令や91年非典型労働者指令を含めた複数の関連EC指令の国内法化の要請を受け、5名以上の被用者を雇用する雇用者にリスク調査を含めたリスク管理義務を課している。これには、リスクにばく露している被用者（集団）の如何を含めた重要な結果の記録、判明したリスクへの対策のための条件整備、適任者の選任、情報提供、教育訓練などが含まれ、以下のような方針を採用している。

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

②仕事を個人に適応させるべきこと、また、個人対応より集団対応を旨とすべきこと（第4条関係）

③技術、作業組織、労働条件、人間関係を含め、労働環境と健康の関係に関する事項を包括的にカバーすべきこと（第4条関係）

係）

④安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が重要であるため、充分に図るべきこと（第5条関係：L21第34項）

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

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

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

⑧リスク管理において、緊急時対応は重要な意味を持つため、そうした場面に遵守すべき手続を策定し、そこに予想されるリスクの性格、対応措置等を記載し、実施責任者を選任し、必要な権限を付与すると共に、被用者の退避や、リスクが残存する状況下での就業停止などを保障すべきこと。再発防止策も講ずべきこと（第8条、第9条関係）

⑨リスク・コミュニケーションは、被伝達者の教育、知識、経験を踏まえて実施すべきこと（第10条関係）

⑩混在作業では、主たる雇用者がいる場

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

⑪社外工を受け入れる雇用者は、当該社外工とその雇用者の双方に対して、リスクや管理措置に関する情報提供、適切な指示等により当該社外工の安全衛生を図るべきであり、情報提供に際しては、

“permit-to-work システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”の活用も検討されるべきこと（第12条関係）

⑫安全衛生教育は、労働者の教育、知識、経験を踏まえ、職場リスクの変化に適應できるように、雇入れ時を手始めに、定期的に繰り返し、また必要に応じて臨時的に行うと共に、参加時間を勤務時間として取扱い、賃金保障すべきこと（第13条関係）

⑬被用者が作業活動に関連する職場の重大な危険状況や安全衛生上の条件の不備に気づいた場合、雇用者に伝達すべきこと。ただし、その懈怠によって雇用者自身の法的義務が軽減されるわけではないこと（第14条関係）

⑭有期雇用や派遣労働では、安全な作業に必要な技能や資格、彼らの遂行する職務に内在するリスクの伝達が重視されるべきこと（これは、その雇用・就業形態ゆえに構造的に生じ得るリスクへの対応と、無期雇用であれば当然になされるべき対応の最低保障の両面を求める趣旨と解される）。派遣では、派遣元と派遣先の双方がそうした情報を提供すべきこと（第15条関係）

⑮母性に関わる安全衛生管理では、母体とその子の双方の健康が顧慮されねばなら

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

⑯若年労働者の安全衛生管理では、若年労働者の人的問題（知識・経験不足、未熟さなど）のほか、身体的な脆弱性、発育阻害・後遺障害をもたらす要因などを顧慮した就業制限を設けるべきだが、教育訓練上の必要性、適任者による監督、適切なリスク管理等の条件下では、雇用を妨げるべきでないこと（第19条関係）

・行為準則には、規制における柔軟性、積極性、即応性の担保が期待され、ローベンス報告では、安全衛生規制の中心となるべき旨が示されていた。しかし、その違背は、刑事手続上法規則違反を推定させ、民事手続上ネグリジェンスを推定させるため、実態を重視したインターラクティブでコミュニケーションな運用が図られていると解される。

・監督官制度は、工場監督官のほか、爆発物監督官、鉱業採石監督官、核施設監督官、アルカリ換気監督官など技術的な専門

性に応じて区分されており、それぞれが別個の枠で任用され、一定期間の研修とスクリーニングを経て職務適性を修得すると共に審査され、就業する。一部の職種を除き、任用の際に専門性を図るような難関試験は課されない。日本でいえば、技官（技術官僚）が法の執行権限を持つようなスタイルと思われる。なお、イングランドとウェールズでは、陪審に拠らない有罪判決を得るものにつき、監督官が訴追の権限を有している。

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

・HSWA のような予防法と補償・賠償法の関係は、切り分ければ、予防法の独自の発展を促せるが、補償・賠償法による予防へのインセンティブは下がる。逆に、連結すれば、補償・賠償法への影響を慮り、予防法の発展の障害となり得る。HSWA 以前は、両者を連結する判例傾向が見られたが、ローベンス報告の問題指摘を踏まえて両者を切り分ける方針が採られ、私訴権排除を定める法第 4 7 条第 1 項が設けられた。しかし、安全衛生規則については私訴権を肯認する同条第 2 項及び当該規則自体の定め

から、同条第 4 項の解釈から、第 1 項が私訴権排除を定める本法の一般規定についても、制定法上の義務違反に基づく不法行為訴訟は排除されていない。リスク管理に関する安全衛生管理規則は、第 2 2 条により原則として私訴権が排除されるが、雇用者と雇用関係にある被用者であれば、民事訴訟で活用可能な状況にあるとの説もある。さらに、民事証拠法第 1 1 条により、犯罪に該当する HSWA 違反に際しては、ネグリジェンス不存在の立証責任が被告側に転換するなど、予防法と補償・賠償法の切り分けは不完全といえる。これを安全規定・衛生規定・快適性規定の区分からみれば、（未だ調査不足ながら）概ね後 2 者の私法的効果に疑義が挟まれている状況と察せられる。

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

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

難なことからも、事後送検が中心とならざるを得ない。

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

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

・HSWA 第37条は、法人の安全衛生に関する法規則違反が役員等の承諾もしくは黙認下で行われたか、彼らの怠慢に起因する場合の刑事両罰規定を設けている。実務上も、労働安全衛生にかかるリスク管理の実施責任者は役員（Director）及び役員会（Board）と解されており、HSC と経営者協会が共同して彼らのリーダーシップ行動論に関するガイダンスを発行している。また、安全衛生担当役員の存在は、その課題の重要性と戦略的な重要性が理解されていることの象徴とする体系書の記載もある。その他、非常勤役員による安全衛生活動の監査、安全衛生条件整備への投資、役員・職員等が専門家から適切なアドバイスを受

けられる条件の確保、安全衛生に理解のある管理職の選任、労働者（代表）を関与させること、役員会による安全衛生活動のPDCA サイクルの推進と監視等の必要性も指摘されている。ただし、労災事案について、日本の会社法第429条に基づく取締役個人の民事責任の認定のような司法動向の有無は確認できなかった。

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

・安全代表は、①職務の権利性（その職務は権利であって義務ではなく、その職務の不履行等を理由に民刑事法上の責任を負わない）、②不利益取扱いからの保護（その役割や安全衛生に関する行動を理由に解雇その他不利益な取扱いを受けない）、という2つの特権をもち（但し、②の保護は安全衛生を担当する被用者＋α全体に及ぶ）、その職務の実効性が図られている。加えて、雇用者は、安全代表が法的役割を

果たすうえで合理的に必要となる便宜や支援を提供する義務を負う。しかし、相応に責任をもった行動を期待され、安全規則違反に関する外部への通報に際しても、先ず管理職の注意を促すなど内部手続きを遵守せねばならない。

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

- ・その他に安全代表に保障される主な権利は以下の通り。

①職場（workplace）の適当な部分の定期的、臨時的な査察（77年安全代表等規則第5条）（ただし、ここでいう職場は、雇用者の設置施設内とは限らない）

②HSWA 関連法規に基づき雇用者が記録を義務付けられた書類の閲覧（個人の健康情報等は含まれない）

③職務遂行、教育訓練への参加のための有給休暇の取得。なお、有給休暇が保障される合理的な教育訓練内容、賃金保障等の便宜の詳細は、概ね以下のように行為準則（L146）に定められている。

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

の参加を主張しても良い。

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

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

④雇用者保有情報の入手（安全代表等規則第7条第2項）と検査官保有情報の入手

（HSWA第28条第8項）。行為準則では、前者の例として、労働安全衛生に関わる事業計画、作業工程、職場で用いられる化学物質関連情報、雇用者が届出義務を負う災害疾病情報やその統計、雇用者が講じた安全衛生措置とその効果等が挙げられている。

ただし、(a)個人情報、(b)雇用者の事業に著しい被害をもたらすもの、(c)法的手続きを目的とするもの等に例外が設けられており、特に(c)について争訟が生じ、作成の主な目的が何かが判断基準となる旨の判例が出ている。後者の規定は、検査官側の情報提供権限を定めており、雇用者の管理施設や検査官が雇用者に対して講じる予定の措置等が想定されており、インタラクティブでコミュニケーションな遵法支援の方針が窺われる。

- ・承認を受けた労働組合の組合員ではな

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

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

・HSWAは、安全委員会の基本的役割について、主に雇用者が行う労働安全衛生のための措置のレビューと規定しているが（第2条第7項）、行為準則において、個々の委員会がその適用を受ける職場の特性を踏まえ、独自の役割を規定すべきとされている。HSWAの体系書には、典型的職務として、当該職場の災害疾病の傾向分析、安全代表や行政から得られた情報の分析、安全衛生に関するルールやシステムの開発支援、安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達状況の監視等が示されている。他方、快適職場形成（welfare）に関する課題の取扱いは、望ましいもののマストではないと記されている。

・委員会構成の原則は、①全関係当事者の代表、②合理的範囲内でのコンパクトさの2点である。行為準則で、管理職者側の

代表に、産業医、技術者など安全衛生に専門性を持つ者を含めるべきことが定められているほか、HSWAの体系書では、経営幹部や上級管理職者など、委員会での協議や勧告を検討、実施できる者の関与の必要性が強調されている。

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

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

・イギリスでは、日本とは異なり、労働

安全衛生に関する代表的な資格は民間団体が発行している。代表的な資格発行団体として、民間の公益団体である全国労働安全衛生試験委員会（NEBOSH）があり、そこから資格を得た者が一定期間の実務経験を積んだ後に入会申請できる労働安全衛生協会（IOSH）がある。資格は大別して免状（certificate）と上級免状（diploma）に分かれており、免状については、労働安全衛生一般、建設安全、防火、環境管理、労働衛生及び快適職場管理、石油・ガス操業等の分野ごとの区分のほか、国内・国際による区分もある。免状試験では、①安全衛生管理、②職場の危険源、③安全衛生実務が審査されるが、上級免状試験では、②が「職場の危険有害物質」に、③が「安全衛生の理論と実務」に代わるほか、「職場及び作業上の器具の安全」のほか、「コミュニケーション技法と教育訓練法」が加わる。危険有害物質や機械器具安全に関する知識、安全衛生理論やコミュニケーションや教育技法は相応に高度なものと認識されていることが分かる。

・安全衛生アシスタントの所属について特段の規制はなく、ほんらい組織や職場、製品やリスク要因等に明るい内部者とするのが望ましいが、①実施すべき業務と目的、負担する責任、タイム・スケジュールの明確化、②職務状況のモニタリング、③候補者の資格経験等に関する適切な審査等の条件を充たす限り、外部コンサルタントとする方が適当な場合も生じ得る。その場合、組織の直面する課題についての再調査や契約期間内での解決・再発防止の支援か、組織内部スタッフへの対応策の伝達等が求められる。

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

・イギリスの法制度上、リスク管理の担保のために重視されているのは、①安全代表の活動保障に関する規定、②被用者（の代表）との協議の実施、協議機関の設置など協議に関する規定、③被用者への情報提供に関する規定、④リスク管理自体を義務付ける規定の履行確保である。

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

く自他の防衛措置をとったことを理由に、あらゆる不利益と解雇からの保護を定めている。

これらの規定の関係判例も多く出ており、中には「他人（other persons）」の防衛措置を理由とする解雇保護に関連して、「他人」に公衆一般が含まれると解釈した雇用上訴審判所の判例もある。その他の著名な判例は、概ね雇用者が不利益に取扱った被用者の行動が、雇用権利法第100条その他の関係法令が保護を図る安全代表等の被用者の安全衛生関連活動に該当するか否かを審査したものである。例えば、同僚労働者による乱暴な行動や言動を理由に職場から退避し、身の安全が保障されるまで復職を拒否した労働者を退職扱いとしたため不当解雇との申し立てがなされたケースでは、雇用権利法第100条第1項(d)所定の「危険(danger)」には物理的危険のみならず、人的な危険も含まれることを前提に、現にそのような危険が存在したことや、原告からの申告にもかかわらず、被告が原告から関連事情を聴取しなかったことを含め適切な調査を怠ったこと等を根拠に、不当解雇と認められた。また、未熟な搬送者とテールリフトの物理的危険性について問題提起したところ懲戒処分を受けたとして、被用者が雇用保護（統合）法第22A条第1項(e)所定の救済を求めたケースでは、同規定にいう「危険状況(dangerous situation)」とは、災害直前状況のみならず、重大災害を生じかねない可能性が継続している状況（高リスク状態）を含むとして、当該懲戒処分の効力を否定した。他方、ゴミ回収車の運転手が、過積載となるリスクを確信して運転を拒否したため解雇されたケースで

は、過積載のリスクへの確信は合理的だが、それへの対応法は慣例（雇用者に電話連絡して対応を図る等）に従っていないとして、その申立が棄却された。

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

②と③に関する法規則の違反には、12月以下の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方が課され得る定めとなっており、彼国の労働安全衛生面でのリスク管理政策の展開に際して、労使間協議がかなり重視されていることが窺われる。もともと、実際には、関連規定の執行に関する文書により、アドバイスを先行させるべきこと、仮に職場で特定されたリスクが協議に関する規定違反に関わる可能性があっても、当該リスクに適応する規定違反による処置を中心とすべきことなどが示されており、罰則の適用を最小限にとどめようとの意図も窺われる。

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

以上の示唆を踏まえ、暫定的に日本のリスク管理型法政策の方向性を展望すれば、以下の通り。

1) 基本理念として、産業並びに行政及びその関係団体において安全衛生に関わる人材の育成と、官－労使－専門家間のコミュニケーションの強化を支援する視点の維持強化が求められる。特に、個々人と組織の動き、職場や業務の特性をよく観察し、適宜調査したうえで要点を捉えてリスク管理できる人材の育成と、安全衛生上の課題について専門家を含めたチームを形成して協議したり、組織内外の資源とコミュニケーションをとり、協働的に安全衛生対策を進められる体制整備の支援が求められる。

2) 安全衛生法の合法性監督に際しても、その対象となる労使とのコミュニケーションの必要性を正面から明文化し、行政とのコミュニケーションを促す方途もあり得る。従来、そうしたソフトなアプローチはあえて明記せず、罰則の威迫を活用できる余地を残す方が日本の産業実態に適っていると理解されて来たようにも思われるが、再検討の余地があろう。

なお、イギリスでは重視されている、リスク最小化原則（避けられないリスクの存在を正面から認め、それを最小化する方策を講じさせるべきとする原則）の強調や展開についても同様にいえよう。

3) 安全衛生法体系のあり方について、仮にイギリス法に依るとすれば、努力義務を含めた規制の集約化（：理論的飽和の模索）と重要な原則の義務化によって簡素化を図る一方で、義務規定の柔軟な運用を可能にするガイドライン（イギリスの行為準

則に相当するもの）の充実化により、ベスト・プラクティスを明示する方策が望まれよう。その際、既存の法規やガイドラインは、そのいずれかに配分されることになる。

4) 日本の現状を踏まえつつ、短期・中期的視点に立てば、

①安全衛生担当役員の選任の促進

②日本型安全代表制度の創設ないしそれに相当する制度の実効性強化

③安全・衛生委員会制度の実効性強化

④安全衛生コンサルタント制度を含めた各種関連資格制度の普及促進

⑤労働災害防止団体の教育力、指導力の強化と、労災発生率の高い組織の強制加入や同じく低い組織のベスト・プラクティスの展開

等が求められるように思われる。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし。

2. 学会発表

なし。

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

H. 引用文献

（直接参照文献）

【著書】

Selwyn,Norman / Revised by Moore,
Rachael: The Law of Safety and Health at
Work 2013/2014(22nd edition), 2013

【論文】

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

三柴丈典:安全配慮義務の意義・適用範囲,
労働法の争点第4版, 128-130, 2014

【報告書】

日本労働研究機構:調査研究報告書 No.148
労災補償制度の国際比較研究,2002

三柴丈典（主任研究者）:諸外国の産業精神
保健法制度の背景・特徴・効果とわが国へ
の適応可能性に関する調査研究,平成25年
度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛
生総合研究事業）,2013

日本労働研究機構:調査研究報告書 No.148
労災補償制度の国際比較研究,2002

HSE: Topic Pack Enforcement of
consultation Regulations(June 2011)

Robens Report: SAFETY AND HEALTH
AT WORK (Hansard, 19 July 1972)

WHO Profile Report 2009: Overview of
Occupational Health and Safety, United
Kingdom, 2009

（間接参照文献）

【著書】

Dawson,Sandra et al., Safety at Work:
the limits of self-regulation,1988

Dewis,Malcolm, The Law on Health and
Safety at Work,1978

Selwyn,Norman, Law of Health and

Safety at Work 1982

Whincup,Michael, Modern Employment
Law(7th ed.),1991

【論文】

なし。

【報告書】

なし。

¹ 小畑史子:労働安全衛生法規の法的性質
(2). 法学協会雑誌, 112:378, 1995.

² Robens Report: SAFETY AND HEALTH AT
WORK (Hansard, 19 July 1972).

³ 小畑前掲論文 378-379 頁。

⁴ 小畑前掲論文 388 頁。

⁵ 小畑前掲論文 381 頁。

⁶ 小畑前掲論文 381-382 頁。

⁷ 三柴丈典（主任研究者）:諸外国の産業精
神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国
への適応可能性に関する調査研究,平成25
年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全
衛生総合研究事業）,2015, 159 頁。

⁸ 小畑前掲論文 385 頁。

⁹ M.Dewis, The Law on Health and Safety
at Work, 1978, at 7; M.Whincup, Modern
Employment Law(7th ed.), 1991, at 264（双
方とも、小畑前掲論文 383(390)頁に掲載さ
れた間接参照文献）。

¹⁰ 小畑前掲論文 383 頁。

¹¹ 小畑前掲論文 383 頁を参照した。

¹² 小畑前掲論文 384 頁。

¹³ 典型は、さまざまな会社に店舗を貸して
いる1ブロックの商店街の所有者などであ
る（小畑前掲論文 385 頁）。

¹⁴ 本規定は、まさに一般公衆の安全衛生も
目的に含めた規定である。この規定のもと
に規則や附則（schedule）が策定され、有
害物質の取扱いにライセンス・登録が要求
されている（小畑前掲論文 385 頁）。

¹⁵ 日本の安衛法でも、第3条第2項（努力義
務、罰則なし）、第5章第1節（機械等
に関する規制）、同第2節（危険物及び有害
物に関する規制）などに同様の規制がある。

うち第5章第1節の規定に付された罰則
は以下の通り。

・第37条第1項、第44条第1項、第44条の2第1項：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第117条）

・第53条（第53条の3から第54条の2までにおいて準用する場合を含む。）、第54条の6第2項の規定による業務停止命令違反：当該違反者たる登録製造時等検査機関等の役員又は職員に対して1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第118条）

・第38条第1項、第40条第1項、第42条、第43条、第44条第6項、第44条の2第7項：6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金（第119条第1号）

・第43条の2の規定による命令に違反した場合：当該違反者に対し同上（第119条第2号）

・第40条第2項、第44条第5項、第44条の2第6項、第45条第1項若しくは第2項：50万円以下の罰金（第120条第1号）

・第44条第4項又は第44条の2第5項の規定による表示をせず、又は虚偽の表示をしたとき：当該違反者に対し同上（第120条第3号）

・第49条（第53条の3から第54条の2までにおいて準用する場合を含む。）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき：当該違反者たる登録製造時等検査機関等の役員又は職員に対し50万円以下の罰金（第121条第1号）

その他、製造時等検査、性能検査、個別検定又は型式検定の業務に従事する登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関又は登録型式検定機関の役員又は職員の収賄等については、懲役刑の定めが設けられている（第115条の2）。

他方、第5章第2節の規定に付された罰則は以下の通り。

・第37条第1項、第44条第1項、第44条の2第1項：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第117条）

・第55条：3年以下の懲役又は300万円以下の罰金（第116条）

・第56条第1項：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第117条）

・第56条第3項もしくは第4項、第5

7条の3第5項、第57条の4第5項：6月以下の懲役又は50万円以下の罰金（第119条第1号）

・第56条第5項の規定による命令に違反した場合：当該違反者に対し同上（第119条第2号）

・第57条第1項の規定による表示をせず、もしくは虚偽の表示をし、又は同条第2項の規定による文書を交付せず、もしくは虚偽の文書を交付した場合：当該違反者に対し同上（第119条第3号）

・第57条の3第1項：50万円以下の罰金（第120条第1号）

・第57条の4第1項の規定による命令又は指示に違反した場合：当該違反者に対し同上（第120条第2号）

¹⁶ 「協力」義務は工場法等既存の労働安全衛生立法には規定されておらず、HSWAで初めて設けられた義務であったという（小畑前掲論文385頁）。

¹⁷ もっとも、本条違反は、使用者が第2条所定の義務を果たしていたことが明らかにされた場合にのみ問題とされるのが通例であるという（小畑前掲論文385頁）。

¹⁸ 小畑前掲論文386頁。

¹⁹ 小畑前掲論文387頁。

²⁰ 小畑前掲論文386頁。

²¹ HSC(Health and Safety Commission)は、従前は、HSWAに基づき創設された、いずれの省庁にも属さないイギリス(UK)の独立国家機関であり、HSEの上位にある雇用年金省の外局だったが、2008年にHSE内部の役員会となった。委員長と公労使を代表する6～9名の委員から構成され、いずれも国務長官一現在は雇用年金大臣一により任命される。その職務は、①HSWAの運用に携わる要員を支援すること、②そうした業務に関連する調査や出版、教育訓練や情報提供を実施・支援すること、③そうした問題について、政府の省庁・部局、雇用者、被用者、両者がそれぞれ組織する団体などが必要な情報やアドバイスを受けられるような条件を整えること、④規則を提案することなどである。また、従前は、国務長官に自身の立案する計画について報告し、長官の政策との整合性を維持する義務を負い、国務長官は、HSCに対して指令(direction)

を与える権限を持っていた。

²² WHO Profile Report 2009: Overview of Occupational Health and Safety, United Kingdom, 2009 at 39-40.

²³ Id. at 40.

²⁴ 小畑前掲論文 379 頁。

²⁵ 小畑前掲論文 389 頁。

²⁶ Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014 (22nd edition), 2013 at 23.

²⁷ 英国健康保護局（HPA）は、同国政府により 2003 年に設立された独立機関であり、公衆を感染症や環境上の危険から保護することをその目的としていた。その主な方法は、公衆一般、医師・看護師等の衛生専門職、国・地方政府へのアドバイスの提供である。ロンドンを含め計 4 か所にセンターを持っていたが、2013 年 4 月に、そのうち 1 箇所を除き、英国保健省に新たに設置された英国公衆衛生庁（Public Health England）に組み込まれた。

²⁸ Selwyn (2013) at 22-23.

²⁹ Selwyn (2013) at 23-24.

³⁰ 三柴前掲報告書 139-140 頁。

³¹ 小畑前掲論文 387 頁。

³² 小畑前掲論文 391 頁。

³³ 小畑前掲論文 399 頁。

³⁴ Selwyn (2013) at 89-.

³⁵ 小畑前掲論文 394 頁。

³⁶ 小畑前掲論文 400 頁。

³⁷ 小畑前掲論文 408-409 頁。

³⁸ 小畑前掲論文 401 頁。

³⁹ Selwyn (2013) at 176.

⁴⁰ 小畑前掲論文 408, 413-414 頁。

⁴¹ 小畑前掲論文 403-404 頁。

⁴² 小畑前掲論文 408 頁。

⁴³ 小畑前掲論文 402 頁。

⁴⁴ Groves v Lord Wimborne [1898] 2 Q.B. 402. 原告（Grove）は、被告（Wimborne 卿）に雇用されて就業していたところ、蒸気ウィンチ（巻上機）の歯に右手を挟まれて切断した。この際、従前は設置されていた保護用フェンスが取り外されていた経緯があったため、原告は、フェンスの設置義務を定める 1878 年工場及び作業場法

（Factory and Workshop Act 1878）第 5 条

違反を根拠に損害賠償請求したところ、被告側は同法には刑事罰が規定される一方、民事責任への言及はないと反論した。しかし裁判所は、たとえ制定法がその違反に際しての民事損害賠償の権利を規定していなくても、損害の救済は図られ得るとした。この際、Vaughan 判事は、以下のように述べていた。「制定法がある人物に特定の義務の遂行を規定し、制定法がその利益と保護のために義務を課している対象者が、その不履行のために傷害を負った場合、特段の反証がない限り、当該被災者が義務を履行しなかった者に対して提起する訴訟において、有利な証拠となるだろう」、と。

⁴⁵ 1897 年労災補償法が使用者の無過失責任補償制度を法定し、1946 年国民保険法がその仕組みを社会保険の枠組みに組み入れ、更に 1975 年社会保障法がそれを社会保障化（：社会保険のみならず、保健・医療サービスを含めた総合的な補償制度とすること）した経緯がある（詳細は、日本労働研究機構：調査研究報告書 No. 148 労災補償制度の国際比較研究, 2002（第 2 章：上田達子執筆）を参照されたい）。

⁴⁶ 小畑前掲論文 406-407 頁。

⁴⁷ Selwyn, N.M., Law of Health and Safety at Work 1982 at 247 (小畑前掲論文 407 (410) 頁に掲載された間接参照文献)。

⁴⁸ 小畑前掲論文 407 頁。

⁴⁹ 小畑前掲論文 404-405 頁。

⁵⁰ Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd. [1952] 2 All ER 192, CA.

⁵¹ Reid v. Westfield Paper Co. Ltd. [1957] SC 218.

⁵² 小畑前掲論文 414-415 頁。

⁵³ Donoghue v Stevenson [1932] UKHL 100.

「瓶入りカタツムリ」事件とも称され、イギリスでネグリジェンス法の礎石となった著名な事件。1 審原告の Donoghue 氏（女性）が、ペイズリーのカフェで、友人が購入してくれたジンジャービールを飲んでいたら、腐ったカタツムリがその瓶から出て来た。それを見た彼女は、重度の胃腸炎と精神的ショックに苛まれた（現にその旨の診断を受けた）として、そのビールの製造業者を経営する Stevenson 氏を相手取り、ネグリジェンスによる損害賠償請求訴訟を

提起した。製造物に起因する損害については、通例、販売者と消費者間の売買契約に基づく請求がなされるが、このケースでの購入者は友人であって1審原告自身ではなかったうえ、被告は販売業者ではなく製造業者であったため、ネグリジェンス訴訟とされた経緯がある。

貴族院では、Atkin 卿が、多数意見の一環として、以下のようにネグリジェンスの責任範囲について隣人原則を述べた。

「英国法には、注意義務を発生させる関係についての、何らかの一般概念が必然的に存在しなければならず、それは現に存在し、判例集に現れる事件はその事例に過ぎないことを、ここでは指摘するに留めよう。ネグリジェンスの責任は、ネグリジェンスと呼称しようが、他の法制に於けるように過失と論じようが、何れにしても、道徳的不正行為には行為者が責任を負わねばならぬとの一般市民感情に、基礎があることは疑いない。しかし、現実社会では道徳律の咎める作為ないし不作為があっても、被害を受けた全ての人に救済を求める権利を与える訳にはいかない。このようにして、1審原告の範囲と救済の程度を制限する法原則が生まれた。汝の隣人を愛せよとの教義が法になり、吾人は隣人を害してはならぬこととなる。吾人の隣人とは誰かとの法律家の質問には意義の限定された回答が返される。隣人を害することあるべしと合理的に予測できる作為乃至不作為を避ける合理的注意を、吾人は払わねばならぬ。然らば法律上隣人とは誰か？ 答えは次の通りとなろう。吾人の行為によって近接的且つ直接的に影響を受けるため、当該作為乃至不作為に注意を向けたとき、そのように影響を受ける者として当然念頭に置かねばならぬ人々のことである」（カッコ内の邦語訳は、安藤誠二弁護士のWEBサイト[<http://www7a.biglobe.ne.jp/~ando/Neg1.pdf>]より抜粋した）。

⁵⁴ なお、その5年ほど後に、Wilsons and Clyde Coal Co Ltd v. English 事件（Wilsons and Clyde Coal Co Ltd v. English [1937] 3 All ER 628, HL）で、雇用主（master）が使用人（servant）に対して負う3つの注意義務（①適任なスタッフを選任すること、②

適切な素材を提供すること、③安全な作業システムを提供すること）が示され、先例となった。

⁵⁵ Selwyn at 246（小畑前掲論文 415-416(420) 頁に掲載された間接参照文献）。

⁵⁶ 小畑前掲論文 410 頁。

⁵⁷ 小畑前掲論文 413 頁。

⁵⁸ Dawson, Sandra et al., Safety at Work: the limits of self-regulation, 1988 at 24（小畑前掲論文 410(413) 頁に掲載された間接参照文献）。

⁵⁹ 小畑前掲論文 417 頁。

⁶⁰ Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd. (1978) HSIB 26.

⁶¹ Wightman v. Grant Die Castings (1966) COIT 928/222.

⁶² Smedley v. S P Roadways (1980) COIT 1015/54.

⁶³ 小畑前掲論文 418 頁。

⁶⁴ Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth [1980] IRLR 135 EAT.

⁶⁵ 小畑前掲論文 417-419 頁。

⁶⁶ British Aircraft Corp'n. v. Austin [1978] IRLR 332 EAT.

⁶⁷ 小畑前掲論文 418 頁。

⁶⁸ Selwyn (2013) at 159.

⁶⁹ Selwyn (2013) at 159-160.

⁷⁰ Selwyn (2013) at 160-161.

⁷¹

<http://www.hse.gov.uk/pubns/books/121.htm> (2014 年 10 月 27 日にアクセス)

⁷² Selwyn (2013) at 174-175.

⁷³ Selwyn (2013) at 163.

⁷⁴ Heeremac VOF v Munro 1999 SLT 492 HC.

⁷⁵ Selwyn (2013) at 176.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ 三柴丈典：安全配慮義務の意義・適用範囲, 労働法の争点第4版, 128-130, 2014.

⁷⁸ Selwyn (2013) at 190.

⁷⁹ ACAS は、労使関係の調整により、組織の生産性と労働者の職業生活の質の向上を図る目的で設置された公益的な非政府組織（NDPB: non-departmental public body）である。日本でそのまま相当する機関は見当たらないが、個別労働紛争解決制度の実施を担当している総合労働相談機関、都道府

県労働局長、紛争調停委員会のほか、労働委員会などが、これに近い機能を果たしているといえよう。

⁸⁰ Selwyn(2013) at 192.

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid.

⁸³ Selwyn(2013) at 204.

⁸⁴ Selwyn(2013) at 192-193.

⁸⁵ Selwyn(2013) at 196.

⁸⁶ Selwyn(2013) at 197.

⁸⁷ ウェールズにある Neath Port Talbot 特別市の工場でパートタイマーとして勤務していた女性が、大規模な労働組合である GMB の安全代表に選任され、同労組の主催する 2 つの教育訓練課程に参加したところ、フルタイムの課程だったにもかかわらず、パートタイム・ベースの賃金しか支給されなかった。そこで、GMB の支援を受け、9 2 年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法第 1 4 1 条（以前の第 1 1 9 条）に基づき、共にその課程に参加していた同僚を比較の基準として、同市を相手取り、訴訟を提起したもの。

⁸⁸ Selwyn(2013) at 199-200.

⁸⁹ 衝突事故で鉄道運転手の夫を失った妻（1 審原告）が、重大災害法（Fatal Accidents Act）の下で夫の雇用主であった鉄道事業団（1 審被告）を相手方として訴訟を提起したケース。貴族院は、事故後まもなく事業団が作成した災害報告書は、訴訟のための秘匿特権（litigation privilege）の対象にはならないと判断した。いわく、当該「報告書は、鉄道事業の運営及び安全対策と、訴訟を見越して法的アドバイスを得るという 2 つの目的で作成され、前者が後者より差し迫っていたが、双方とも等価値と記載されている」。「秘匿特権を申し立てるには、訴訟上の目的が支配的でなければならず、本件はそれに当たらない」、と。

その他の判例の多くも、問題の解消や再発防止が訴訟対策と同レベルの目的だったとして、秘匿特権を否定しているが、結局は事案によると解されている

(<https://www.jniosh.go.jp/index.html> (2014 年 12 月 8 日にアクセス))。

⁹⁰ Selwyn(2013) at 203.

⁹¹ Ibid.

⁹² Ibid.

⁹³ Selwyn(2013) at 202.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Selwyn(2013) at 205.

⁹⁶ Selwyn(2013) at 206.

⁹⁷ Selwyn(2013) at 207.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Selwyn(2013) at 208.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Selwyn(2013) at 216.

¹⁰³ Selwyn(2013) at 217.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Selwyn(2013) at 218.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Selwyn(2013) at 219.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ ただし、1 9 8 1 年安全衛生（緊急対応）規則の行為準則は、緊急対応に当たる人物として、EFAW:Emergency First Aid at Work や、FAW:First Aid at Work 等の緊急対応の適格性認証を得た者か、（行政機関であり、前医師の登録が義務付けられている）英国医事委員会（General Medical Council:GMC）が認定した医師、（看護師の登録が義務付けられている）英国看護師・助産師協会（Nursing and Midwifery Council:NMC）が認定した看護師や、（診療補助者の法的な登録団体である）診療補助者協会（Health and Care Professions Council:HCPC）が認定した診療補助者であるべき旨を定めている（L74:First aid at work）。

¹¹² Selwyn(2013) at 220.

¹¹³ Selwyn(2013) at 208-210.

¹¹⁴ Selwyn(2013) at 209.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ 「あらゆる安全衛生規則（any health and safety regulations）」違反をもって犯罪としている。附則第 3 A 条は、当該犯罪の量刑（範囲）を定めている。

¹¹⁷ HSE:Topic Pack Enforcement of consultation Regulations, June 2011 at 6.

¹¹⁸ Selwyn(2013) at 210-216.

¹¹⁹ Selwyn(2013) at 211.

¹²⁰ Selwyn(2013) at 211-212.

¹²¹ Selwyn(2013) at 213.

¹²² Ibid.

¹²³ Selwyn(2013) at 213-214.

¹²⁴ Selwyn(2013) at 215.

○別添資料 1 (HSE でのインタビューの記録)

回答者 ①Kate Haire,

Head of Growth and Business Unit

(成長及びビジネス部門・部門長)

Strategic Interventions Division

(戦略的介入部)

Cross-Cutting Interventions Directorate (CCID)

(横断的介入管理者)

②Rachel Grant,

Head of Proportionate Risk

(リスク対応部門・部門長)

Strategic Interventions Division

(戦略的介入部)

Cross-Cutting Interventions Directorate (CCID)

(横断的介入管理者)

質問者 Takenori Mishiba (三柴 丈典)

日時 2014年9月5日 14:00～16:00

場所 HSE 本部,
5S.1.72 Redgrave Court , Merton Road , Bootle , Merseyside L20 7HS

1) Have legal system under HSWA worked effectively on the whole ?

How about its effectiveness to small sized companies?

(HSWA (イギリス労働安全衛生法) に基づく法的システムは、総じて有効に機能してきたでしょうか?)

中小企業への有効性はどうだったでしょうか?)

【回答】

今年ちょうど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。

H S W Aの中で重要な原則は、特定の行為、対象ではなく、ゴールを設定することにある。個別の主体の採用するやり方を尊重することが重要。基本原則は、「リスクを作る人こそがそれを管理する上で最善の位置にいる」という点にある。

その際、最も重要なことは、リスクの排除ではなく、できる限り最小化することである。この点はE Cの規制とも合致する。

H S W A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のでしょうか？仮にそうである場合、どの点が変わったのでしょうか？）

【回答】

Y E S。

枠組み指令は、全体的にH S W Aより「～すべき」という命令的な書き方がされている。

当初、E C枠組み指令が悪影響を与えるのではないかという懸念があったが、実際には生じなかった。我々はE C指令の国内法化の要請を受け、92年管理規則とH S W A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けない、という問題が生じるようになった。

3) Have risk management system under HSWA worked effectively on the whole?

How about its effectiveness to small sized companies?

（HSWA の下のリスク管理システムは、総じて有効に機能したのでしょうか？中小企業への有効性はどうかだったのでしょうか？）

【回答】

Y E S。

特にSME（中小企業）には、安全衛生は自分たちでも達成できるということを理解させる必要があるが、リスク管理システムは、その点で寄与したと考えている。

たとえ安全衛生やリスク管理の必要性は認識できても、実際にどうやるかが分からないSMEは多い。多くのSMEが有償でコンサルタントに委託しているが、本来は自分たち

でもできる。

HSEには中小企業に特化したガイダンスがある。いかにリスク管理するかを書いており、書き方自体も彼らに分かるようになっている。ツールボックスも具体的方法を示すのに役立っている。15の項目で、どんな問題があり、どう考えるべきかを書いている。具体的な事例と対応法も記載している。より詳しく知りたいことがあれば、HSEのどこにアクセスすべきかも書かれている。「H&S・ABC」を参照すれば、具体的な対応法を知ることができる。全て無料であり、事業者側からも、分かり易いし実効性もあがるなど、良い評価が帰って来ている。

また、「HSE Made Simple」というガイダンスもあり、これには10の事柄が書かれている。ここでは、リスク管理にとどまらず、事業そのものに関わる広範な話題が取り扱われている。

HSEは、従前より、リスク管理や安全衛生は雇用・売上などの事業の一部であると言っている。

4) How about relationship between health and safety rules which specify a certain goal to be achieved but do not specify how to achieve it (rules A) and rules which specify how to do it but do not specify a specific goal to be achieved (rules B)?

For example, if a certain employer accomplished a certain low concentration of organic solvent in his original way, then he still is obliged to set local exhaust ventilation or something like that?

(達成されるべき目標を特定するが、その達成方法を特定しない規定(ルールA)と、目標の達成手段を特定するが、達成されるべき目標を特定しない規定(ルールB)の関係はどうなっているのでしょうか?)

たとえば、仮にある雇用者が独自の方法で有機溶剤の濃度を一定レベル以下に抑えることができていた場合、それでもなお、局所排気装置などの設置を義務づけられるのでしょうか?)

【回答】

そもそもローベンス報告自体が原則としてゴール設定こそが重要だとの原則を立て、HSWAもそれに倣った経緯があり、全てについてそれが徹底されるのが理想的ではあるが、特に危険性が高いもの、化学物質などでは過程(手法)の規制がなされる傾向がある。

法律ではゴールや基本原則を決め、ガイドラインで細かいところを示す方策がベターだが、EC指令では規制自体がこと細かになってしまっている。

安全と衛生の区分で考えると、衛生の騒音ではデシベル規制ができるが、安全では圧力面などについて、仕様基準を設定すべきことになる。よって問題の性格による面もある。

5) How about the Quantitative ratio between rules A and B on the whole? Does HSWA make much account of rules A?

(ルールAとルールBのおおまかな量的割合はいかがでしょうか？HSWA は、ルールAを重視していますか？)

【回答】

(回答者レイチェルの持つ) イメージとしては、

7 (ゴール設定方式) : 3 (仕様基準方式)

イギリスの安全衛生規制では、個別の規則に独自に罰則が付されているため、送検の際には、仮に特定の規則があればHSWAではなくそれを使う。たとえば騒音でもそう。HSWA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。HSWA (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。ACOPのようなガイダンスも裁判で参照される。

実際、ACOP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、ACOP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り送検されるが、既に災害が起きた場合にはすぐに送検となる。

検査官がゴールの遵守状況と過程に関する ACOP の遵守状況のどちらを先に検査（チェック）するかは、ケース・バイ・ケース。詳しくは検査官に尋ねてみないと分からないが、基本的には見出された証拠から遡って必要な事柄について調べていくことになる。

8) Do you have any system which give employers who made good health and safety practice special merits such as exemption from inspection, payment of labor insurance premiums or publication to public?

If that is so, how do you decide a good company?

(イギリスには、良好な安全衛生を達成している雇用者に対して、査察の免除、労働保険の免除、組織名の公表などの特別なメリットを提供する制度はあるのでしょうか？)

【回答】

NO。

法令順守自体に、契約の増加、経費の削減などさまざまな恩恵があり、反対に、実際に送検されると公表される仕組みとなっているため、その必要がない。

ただし、民間機関である Institutional Occupational Safety and Health などが、安全衛生プラクティスの良好な組織を独自に褒章している。

9) How many inspectors engaged in compliance of HSWA are there in U.K. as a whole ?

(イギリスには、HSWA の遵守に従事する査察官は、合計何名いるのでしょうか?)

【回答】

13 / 14 年の報告書では、1059 名のフロントライン検査官（送検権限を持つ）、1111 名（送検権限を持つ）の分野ごと（* クレーン、ボイラーなど【三柴注】）の専門性を持つ行政官がいる。前者は規制的作用を担い、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、まずは HSE の職員になって（この際、紙面によるテストとインタビューなどによるのが一般的。この際、必ずしも安全衛生の専門知識は確認されず、一般的な知識や資質を確認するものが多い）、2 年間の規制された教育訓練プログラムを内部で受けて、ディプロマをとる。もっとも、研修者側に立つような者には別のスクリーニングが行われる。

2 年の研修期間の間に試験があるし、最終試験もあるが、最初から厳しいペーパー試験を課すことはない。

11) How often is the inspection in average?

Is there any difference between the cases in big sized companies and the ones in small sized companies?

(査察の頻度は平均でどの程度でしょうか？)

大企業と中小企業で違いはあるでしょうか？)

【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つて、HSE で草案を練ることもある。また、草案が議会に行ってもそこで議論され、突き返されることもある。特に専門性が高い事柄であれば、我々の意見が取り入れられ易いが、そうでない場合、議論が大きくなる傾向にある。また、

労使の代表とも利益調整を行わねばならない。

もつとも、安全衛生政策の執行上重要な意味を持つ A C O P については、その策定に際して雇用年金大臣や労使などとの調整が要るものの、H S E が実質的な起案権限を持っている。

14) What kinds of Health and Safety experts are committing to small sized companies actually?

Do they have legal –civil and/or criminal- responsibilities in case of accident?

(中小企業の支援には、どのような専門家が当たっているのでしょうか？

その活動に関連して労災が生じた場合、彼らは法的－民事上／刑事上－責任を負うのでしょうか？)

【回答】

Occupational Health and Safety Register という主に中小企業向けの仕組みがあり、2 0 0 0 名ほどのコンサルタントが登録されている。

これは、政府が提案し、H S E が支援し、民間企業に委託して運営されている。

コンサルタントは、法的に適正な業務を遂行する責任を負っており、それを怠れば、送検もなされ得る。登録を外されたり、各職業団体のメンバーから外されることもある。

使用者側も適任者を選ぶ責任があり、H S E は、その方法についてアドバイスを出している。

○別添資料2 (HSE作成資料)

Health and Safety
Executive



Kindai University Japan

Visit 5th September – Redgrave Court

Kate Haire and Rachel Grant HSE

Enduring principles

維持されてきた原則



- | | |
|--|---|
| • Risk and goal based | • リスクと目標を基盤とする |
| • The principle that those who create risks are best placed – and indeed ought to control them | • リスクを作り出す者こそが、それを管理するうえで最善の位置にあると共に、そうすべき責任を負う |
| • Risks to be reduced to as low as is reasonably practicable – not eliminated entirely | • リスクは、完全な除去ではなく、合理的に実行可能な限り低減されねばならない |
| • Working with those exposed to the risks – primarily the workforce | • リスクに晒される者—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 |

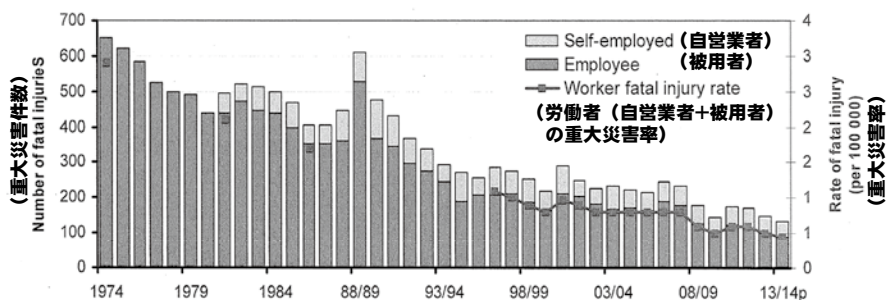
Where are we now? 我々の置かれた現状



- 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

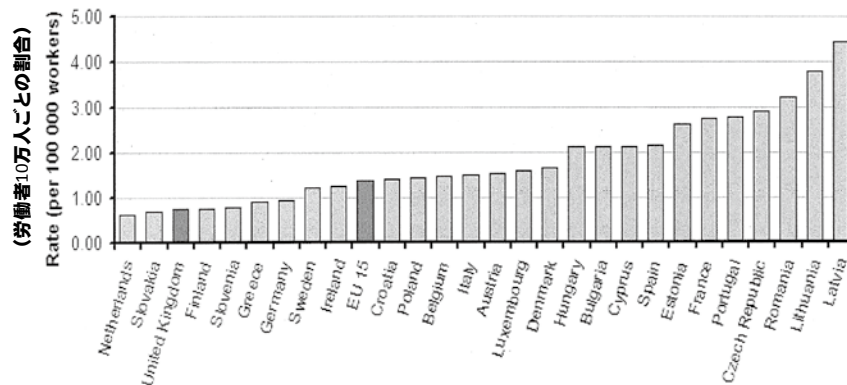
HSWA施行後の重大災害



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>
 一例）安全港に関するルールー • 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

- ・ 中小企業とは
 - ・ 零細：被用者数が0～9人
 - ・ 小規模：同じく10～49人
 - ・ 中規模：同じく50～249人

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

- ・ 連合王国(UK)では、500万近くの中小企業が1,400万人の人々を雇用している。
 - そのうち120万の企業が小規模（被用者数10～49人）に属する

Supporting SMEs

中小企業支援



Stakeholder Engagement –
Listen to others

- Small Business Trade Association Forum
- Focus groups with small businesses
- Trade Unions
- Other government departments
- Use own intelligence (from inspection data)

関係当事者の関与

— 第三者の意見を聴く —

- 小規模事業商工会議所
- 小規模事業に関するフォーカス・グループ（*マーケティング・リサーチなどのために潜在的な顧客などから組成される小集団）
- 労働組合
- その他の政府の部局
- （査察から得られたデータのような）既に社内に蓄積された情報の活用

Supporting SMEs

中小企業支援

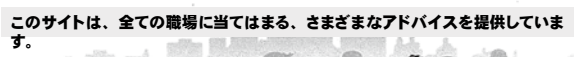
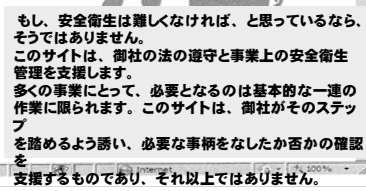


We have:

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

我々は、以下の取り組みを行って来た。

- 既存のガイダンスを中小企業用にアレンジした
- HSEのウェブサイトへのWEB上のアクセスを容易にした
- ガイダンスの普及促進のための方策を開発した



○別添資料 3 (HSWAに関する解説書の翻訳)

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った議論は、<http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/hseboard/2013/300113/pjanb1313.pdf> に掲載されている。

1. 方針：安全衛生に関する方針は、HSWA 第 2 条第 3 項に基づき被用者に提供されるべき「文書による宣言 (written statement)」に限られず、安全衛生への配慮が、あらゆるレベルの管理者によって最優先課題とされ、その方針の実現に適う資源の発掘への取り組みが求められるような方針でなければならない。適切な安全衛生上のルールや手続きの採用は、作業システム面のみならず、作業手段、設備、材料、支援などの調達についてもなされねばならない。組織の活動の全ては、その方針の実施を視野に行われねばならない。

2. 組織：方針の実施を管理する総合的な役割は上位の管理者が負うべきだが、特定の役割は特定の部署に委ねられても良い。効果的なコミュニケーション、職務遂行上のコンピテンスの確立が求められ、あらゆるレベルでの参加が奨励される。

3. 計画：計画の目的は、安全衛生文化が確立した組織による実際の方針の実施にある。リスク調査が実施され、適切な教育訓練が設定され、職場の問題点が記録され、修正され、管理手法が導入される等、さまざまな措置が盛り込まれねばならない。各組織は、それぞれが抱える特有の問題への対応に最も適した手法を採用し、解決策を見出すことになる。

４．実施状況の評価：ひとたび基準や目的が設定されれば、その達成度を測ることが可能となり、更なる措置や改善が必要な領域も特定できるようになる。背景にある原因や弱点も特定し、それまでの成功事例に倣ってそれらの低減を図るべきである。

５．実施状況の見直し：安全衛生監査が体系的かつ定期的に実施されていれば、直にその効果が現れるか、別の安全衛生管理計画の必要性が示されることになる。統計の分析、事故の調査、教訓からの学びなどが有効であろうし、それらを踏まえて追加的措置の勧告もなされ得る。新しい、又は開発途上の知識の記録と検討も有効であろうし、他の組織の事例も考慮に値する。安全衛生管理の実効性は、既に生じた問題への事後的対応よりも、未然防止の能力に依る場合が多い。

１９９９年労働安全衛生管理規則

同規則のオリジナル・バージョンは、EC 安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）と非典型労働者指令（91/383/EEC）の国内での実施を目的に、１９９２年に公布された。当該規則は妊娠中の労働者のための指令（92/85/EEC）の実施のために１９９４年に修正され、職場における若年労働者の保護のための指令（94/33/EC）の実施のために９７年に再度修正された。

これらの条規は、すべて１９９９年労働安全衛生管理規則に統合され、８９年枠組み指令に示された予防の一般原則に関する追加規定と共に、その年の暮れに施行された。また、（＊９９年規則への統合によって＜訳者注＞）１９８１年安全衛生（緊急対応）規則、１９９５年炭鉱関係安全衛生規定総合規則、１９９６年建設（安全衛生・快適性）規則、１９９７年消防（職場）規則にも小規模な修正が加えられた。この規則は、更に、２００３年労働安全衛生及び消防管理（職場）（修正）規則、２００５年労働安全衛生管理及び安全衛生管理（被用者との協議）（修正）規則、２００５年規制改革（防火）命令、２００６年安全衛生管理（修正）規則によって修正を受けた。

この規則は、海洋活動、教育訓練を含め、**HSWA** が適用される全ての労働に適用されるが、商用船舶には適用されない。国防大臣は、国の安全保障上の利益のため、一定の義務（ただし、第１６～１８条を除く）について軍隊を免除できるほか、軍隊の一部の者について（第１４条を除き）一定の要件を免除できる。

９９年安全衛生管理規則には、行為準則 **L21**（９９年労働安全衛生管理規則の施行にかかる行為準則）及びガイダンス・ノートが付されている。本行為準則は、上掲の **HSG65** が改訂され次第廃止される方向で検討されている。

リスク調査

雇用者は、彼自身の雇用する者の労働安全衛生上のリスク並びに自身と雇用関係にはない者の安全衛生上のリスクであって、雇用者自身かその者の営む事業に起因するか、それと関連するものの双方に関する適切かつ十分な調査を実施せねばならない。これは、関係

法規及び2005年規制改革（防火）命令により、又はそれに基づき課された要件や禁止事項を遵守するために求められる、講ずべき手段を特定する意味を持つ。

同様の義務は、当人自身の安全衛生上のリスクや、雇用関係にはない者の安全上のリスクについて、自営業者にも課されている。

調査（の結果）がもはや有効でないと疑うべき理由がある場合や、関連事情に重要な変化があった場合には、雇用者や自営業者による見直しが求められる。また、見直しに際して調査（の方法）自体に変更を加える必要がある場合には、果断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（*Godfry v. Bernard Matthews plc*）。刑事事件では、仮に雇用者がその場にあるリスクを適切に調査するために十分なリスク調査を実施していなかったとして告発した場合、検察官は、当該調査が、どのような点で不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見つかることもあり、これは改善された調査の対象にもなり得る。

リスク調査の実施方法は、事業の性格やハザードやリスクのタイプ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る。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。まずは計画が採用され、併せて、期限が設定され、リスク管理の手法が選択され、実績評価基準の開発が進められねばならない。

2. 組織（化）

これには、リスク調査の実施、予防・保護措置の選択や要件の実施などに被用者やその代表を関与させることも含まれる。その他、効果的なコミュニケーション手段の確立、被用者への安全衛生関連情報の伝達、十分な情報提供、指示、教育訓練による関係者のコンピテンスの確保も求められる。

3. 管理

安全衛生に関する責任関係が明確化され、その責任を負うこととなった者には、その責務を効果的に全うするための時間と資源が与えられると共に、基準が設定され、充分かつ適切な監督体制が設けられねばならない。

4. 監視

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

5. 審査（見直し）

適切な措置が必要なタイミングで実施され、完遂するように、監視の結果必要性が判明した改善措置に優先順位が付されねばならない。管理システムのあらゆる面が、その効果を維持するため、見直されねばならない。

労働衛生監査（規則第6条）

雇用者たる者は全て、その被用者が、リスク調査により特定された安全衛生上のリスクに照らして適切な労働衛生監査の提供を受けられるようにしなければならない。

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

(a)作業関連疾患や健康状態の悪化がみられる場合

(b)有効なリスクの検出技術を利用できる場合

(c)特定の作業条件下で疾病や健康状態の変化が生じることを合理的にうかがわせる事情がある場合

(d)監査によって被用者の保護が促進される可能性がある場合

労働衛生監査の目的は、健康リスクがもたらすマイナス効果を早い段階で探知し、それ以上の被害を防止することにある。また、リスク調査の正確性に加え、管理措置の有効性

もチェックされねばならない。衛生監査が適切になされることを前提に、個々人の健康記録が保存されねばならない。その適切さを確保するためにも、衛生監査の手続きは条件依存的に設計、遂行される必要がある。

安全衛生アシスタント（health and safety assistance）（規則第 7 条）

雇用者は、関連法規及び 2005 年規制改革（防火）命令の要件を充たすために必要な措置について、1 名以上適任者を選任し、自身を支援させねばならない。この原則は、その者がそうした措置を自らとるうえで十分な教育、経験、知識を有している限り、（他者と協働関係にない）自営業者には適用されない。また、共同経営者のうちのいずれかが、教育、経験もしくは知識その他法的要件の遵守の確保に求められる措置を実施するための資質を有する者と関係しており、当該経営者はもちろん、他の共同経営者がそうした措置を講じるうえで適切に支援できる場合、当該協働関係にも適用されない。

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

安全衛生支援のために選任される者は、当該雇用者の被用者である必要はない。ただし、外部のコンサルタントを指名する場合、雇用者は、人の安全衛生に影響を及ぼし得る事業活動について、自身が知る限りの情報を彼に提供せねばならない。また、雇用者は、外部のコンサルタントに対し、有期労働者（persons working under a fixed-term contract）や派遣労働者（persons employed in an employment）の情報に加え、規則第 10 条所定の情報へのアクセスを保障せねばならない。しかし、仮に雇用者自身の被用者の中に適任者がいれば、外部のコンサルタントに優先して、規則第 7 条所定の安全衛生アシスタントに選任されるべきである。

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

行為準則には、雇用者は、安全衛生上の措置を支援するために選任された者が委任された職務を実施できるだけの資質を持ち、十分な情報と支援を受けることができるようにする責任を負う旨が定められている。適任者の選任は、規則第 5 条所定の安全衛生上の条件整備の一環としてなされねばならず、雇用者は、適任者の選任（にかかる条件整備）について安全代表と協議せねばならない。

重大かつ切迫した危険がある場合や危険な場所に求められる手続（規則第 8 条）

雇用者は、事業の執行に際して、人に作業上重大かつ切迫した危険を及ぼす出来事が生じた場合に踏襲すべき手続を策定し、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ず、したがって、その教育、知識、経験のレベルを考慮したものでなければならない。特に、情報の受け取りに影響するような言語上の困難を伴う者や、同じく身体障害を持つ者（視覚障害者、英語を第一言語としない者など）に特段の配慮がなされねばならない。

有期契約者に対しては、追加的な情報が提供されねばならない（以下の規則第 15 条参照）。

協力と調整（規則第 11 条）

複数の雇用者が同じ職場を共有する場合（一時的であるか否かを問わない）、各雇用者は、以下の事項を行わねばならない。

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

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

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

本規定は、自営業者と職場を共有する雇用者、及び他の自営業者と職場を共有する自営業者にも適用される。

行為準則では、ある作業場が主たる雇用者（main employer）の管理下にある場合、同じ作業場で業を営む他の雇用者（もしくは自営業者）は、共有するリスクの調査や必要な措置の調整の面で、主たる雇用者を支援すべきである。同様に、各職場の統括的立場にある雇用者は、当該職場単位での安全衛生条件の整備を図らねばならず、その情報が適切に関係者に伝えられねばならない。統括的立場にある雇用者がいない場合、安全衛生条件の共同的な整備について協定され、安全衛生コーディネーターの選任が検討されねばならない。

社外工（visiting workers）（規則第 12 条）

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

(a) 当該事業活動に起因する社外工の安全衛生上のリスク

(b) 社外工に関わる法的要件の遵守を確保するための措置

雇用者は、あらゆる社外工が、当該雇用者の事業活動に起因する安全衛生上のリスクに

関わる適切な指示や包括的な情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない。また、社外工及びその雇用者が、緊急時の避難手続の担当責任者を特定できるような情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない。

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

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

能力と教育訓練（規則第13条）

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

(a)雇い入れ時

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

教育訓練は、そうすることが適切である限り、定期的に繰り返されねばならず、新たなリスクやリスクの変化への適応が図られねばならない。また、勤務時間中に実施されねばならない。

雇用者は、職務上の要求がその被用者が自他へのリスクをもたらし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) リスクが現実的に可能な最低レベルまで削減される場合

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

責任に関する規定（規則第 21 条）

関連法規の違反による刑事手続きでは、雇用者が、当該違反が自身の雇用する被用者や規則第 7 条に基づき安全衛生アシスタントとして選任した者の作為や不作為によるものと主張しても、抗弁にはならない（この規則は、項目 3.80 所掲の **R v. Nelson Group Services (Maintenance) Ltd.** で示された「逃げ道」を効果的に塞いだ）。ガイダンス・ノートによれば、実際の運用上、法の執行機関は、強制措置の適正さを判断する際、個々の事案の事情を考慮することになる。よって、仮に雇用者が関係者の資質を見極めるために合理的な手続きを尽くしていれば、考慮されることになる。刑事訴追（**prosecution**）の際、そうした事情は減刑の事情として考慮され得るが、刑事責任自体には影響しない。

法的義務違反にかかる民事責任の制限（規則第 22 条）

被災した被用者であれば、雇用者に対し、管理規則に基づく制定法上の義務違反を理由とする民事訴訟を提起し得るが、規則第 22 条は、あらゆる雇用者（及び自営業者）につき、同人と雇用関係にない者からの訴訟については、制定法上の義務違反の責任を排除している。2006 年安全衛生管理（修正）規則は、この免責を、規則第 14 条により課される義務について、被用者にも拡大している。つまり、第三者は、雇用者、被用者、自営業者に課された制定法上の義務違反を理由とする訴訟に際して管理規則を用いることはできないということである。

労働時間

1998年労働時間規則（修正版）

長時間労働は、被用者の集中力を低下させ、災害リスクを増加させ得る。この規則は、ECの労働時間指令(93/104/EC)（*イギリスの抵抗で社会政策立法が進まなかったECで、87年に単一欧州議定書により、ようやく安全衛生関係指令の提案を特定多数決で提案できることとするマーストリヒト条約第137条（旧ローマ条約第118A条）が実現した経緯を踏まえ、同条約に基づいて発令された【小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）133頁】）及び若年労働者指令（94/33/EC）の規定を国内法化する目的で策定され、1998年10月に施行された。技術的には、これらの指令は、96年11月23日までに国内法化されていなければならなかったもので、理論的には、Foster v. British Gas に登場する政府系公共企業（emanation of the state）のような雇用者や私的な雇用者は、Francovich 事件（*Francovich v Italy (1990) C-6/90 のこと。欧州裁判所により、EU加盟国は、EU指令の国内法化を怠ったがために個人に生じた損害を補償せねばならないという原則が示された）と同類の訴訟に見舞われる可能性がある。Gibson v. East Riding of Yorkshire 事件では、労働者に4週間分の休日手当を規定した指令第7条は、たとえ国の定めとは異なっているとしても、明白かつ正確で、不明確さや特段の条件付けもないため、直接的に強制できると判示された。本規則は、幾度にもわたって修正を受けて来た。

本規則は、一般的に、「労働者（workers）」に新たな権利を付与しているが、この用語は、「被用者（employee）」より広い意味を持ち、その契約のために、当該個人が遂行する専門業務や受託業務の「顧客（client or customer）」の立場には立たない（：上下関係にある（三柴注））第三者のために何らかの労働やサービスを個人的に提供する旨の契約（規則第2条第1項）に基づいて就労する人物にも適用される。これには、独立的に職業的な活動を行う自営業者以外にも、フリーランス、何らかの独立的労働者（self-employed worker）も含まれる。しかし、彼らには、指令のほか、労働協約によって認められた数多くの特例や免責が適用されて来た。

1998年労働時間規則の主な規定は以下の通り。

1. 規則第4条（週の最長労働時間）

雇用者が、当初の段階で、文書で労働者の合意を得ない限り、時間外労働を含む労働時間は、一定の参照期間内の7日単位で平均48時間を超えてはならない。参照期間の原則は17週だが、規則第21条所定の特別な場合（*労働者の住居が職場から遠距離にある場合、警備産業の場合、保険・報道・通信などサービスや生産の継続が必要な場合、突発的な事故のリスクに晒された場合など）には26週とすることもでき、更に労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づき、労働協約や労使協定（workforce agreement）があれば52週とすることもできる（規則第23条(b)）。適用免除の合意（opt-out agreement）は、特定期間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 条の要件を充たす労使協定も該当し得るし、承認を受けた (recognised) 労組との労働協約や個別の労働契約が該当する場合もある。そうした合意がない場合、休暇基準年度は、毎年 10 月か、98 年 10 月 1 日以後に就労を開始した労働者の場合、その就労開始日とその翌年以後の当該日に開始する。労働者は、毎年 28 日分の有給休暇を取得し、休暇中に週ごとの通常の給与 (具体的な金額は、1996 年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 221-224 条に従って算出される) を受け取る権利を付与される (規則第 16 条)。そもそも国民の休日にも給与が支払われることになっている場合、この日も年休権の算定の基礎に加算される (*就労日として取り扱われるとの趣旨と思われる)。休暇基準年度の途中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や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で終了し、被用者が年休を消化していない場合について、規則第 14 条第 3 項は代償の受け取りを規定し、その金額は適切な合意で規定されるが、仮にそうした合意がない場合には、上記の $(A \times B) - C$ の計算式が適用される (否定的な判例として、Witley & District Men's Club v. MacKay 事件を参照のこと)。

長期にわたる疾病休暇中の労働者は、その休暇期間中、法的な疾病休暇手当を受給する権利を与えられる (Stringer v. HMRC 事件)。労働者が疾病に罹患したため年休を消化できなかった場合、新たな休暇基準年度に復帰した際に消化するか、契約終了に際して代償

を受けるかのいずれかを認められねばならない（Schulz-Hoff v. Deutsche 事件）。法的に予定された休暇日に疾病に罹患した労働者は、後に当該休暇を取り直す権利を与えられ、必要に応じて次の休暇基準年度に繰り越すこともできる（Pereda v. Madrid Movilidad SA 事件）。

なお、重大な非違行為を理由に解雇された被用者は貯まった休暇分の手当を受給できない旨を定める雇用契約条項が散見されるが、当然に無効である。

労働者は、特定の日に休暇をとるようにとの雇用者からの求めに従い、休暇の取得を望む日を通知（予告）することができる。労働者は、取得を望む休暇日数の2倍の猶予をもって予告せねばならない。雇用者は、被用者が取得を望む休暇日数と同じ日数の予告期間とをもって、別の日に休暇を指定することで、その希望を阻むことができる。しかし、通知（予告）に関する定めは適切な合意によって修正され得るほか、当該合意によって予告期間を長短双方に設定することもできる。

仮に被用者がその雇用契約所定の予告要件に従わなかった場合、法定休暇の権利を失う。Lyons v. Mitie Security Ltd 事件では、契約上、休暇申請は申請用紙を用い、当該休暇開始の少なくとも4週間前までに提出されねばならないとされていた。しかし、被用者が必要とされた予告期間を守れなかったところ、裁判所は、休暇の権利は付与されないとした。もっとも、雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）は、仮に雇用者が労働者の年休権の行使を抑圧するような方法でそうしたルールを適用したり、被用者が疾病のため休暇基準年度の終了前まで休暇申請できなかった場合、EU 法上、雇用者は、たとえ適切な予告がなくても休暇を取らせるよう求められることを警告した。

法的な年休権は、法的意味での被用者のみではなく、全ての労働者に付与される。よって、自営業者（self-employed workers）、カジュアル労働者（casual employee：法的定義はないが、裁判所は、雇用者の求めに応じて就労する労働者と解して来た。一般の労働者に比べ短期間、短時間の雇用となる傾向にある。なお、たとえ労使間の合意でこうした雇用形態が採られても、法的規制を逸脱することはできない（<http://workplaceinfo.com.au/resources/employment-topics-a-z/casual-employment-definition>））、短時間労働者（part-time employee）その他であっても、有給休暇を取る権利を付与されるが、唯一の例外は、何らかの専門職や営利事業の顧客に当たる人物である。派遣労働者（agency worker）も有給休暇の権利を付与され、派遣元（agent）か派遣先（principal）のいずれかが給与の支払いに責任を持つ。

特殊なケース

本規則には、一部又は全部が適用を除外される業種や職種が複数ある。

本規則は、一部の海員、洋上漁業船で就労する労働者、一部の船舶やホバークラフトで就労する労働者には適用されない。海上輸送、陸地の水路や湖上での輸送、海釣業に従事するが、陸上勤務の労働者（non-mobile worker）には適用される。警察、軍隊、民間警護

サービスに従事する労働者も、その活動が不可避免的に規則の定めと衝突する場合、一部は適用を除外される。

本規則は、鉄道労働者については、日々の休憩時間、週の休憩時間、深夜労働に関する規制などが一部適用を除外されるが、その全てに適用される。本規則は、航空産業用の指令の適用を受けない限り、同産業の労働者にも適用される。民間航空機の（客室または運航）乗務員には、特別なルールが適用される（2004年民間航空（労働時間）規則）。道路運送指令の適用を受けない乗務員（mobile worker）は、平均して週に48時間、年間28日間の有給休暇、深夜労働を行っている場合には健康診断、十分な休養の時間を得る／受ける権利を与えられる。物品や乗客を載せて運行する、EC規則（561/2006）の適用下にある道路運送業の労働者には、週の労働時間制限、待機時間（periods of availability）、休息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、彼女が患し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 (修正案) (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)))。加えて、安全代表の教育訓練のための休暇に関する行為

準則も策定されている。これらは全て、L146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）に収められている。この小冊子の小さな改訂が2014年までに行われる予定となっている。

なお、1996年の安全衛生規則（被用者との協議）が、協議に関する規定の適用対象を承認された労組に所属する者のみではなく、全被用者に拡張したことが銘記されねばならない。

安全代表の選任

安全代表は、雇用者により団体交渉の相手方として承認された、自主的な（independent）労働組合によって選任され得る。労働組合となるには、1992年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法に基づき承認担当官が管理する労働組合リストに登載されねばならない。承認担当官に申請をして、法第6条に基づく「自主性の承認（Certificate of Independence）」（財政的支援その他の方法を通じて雇用者の支配管理を受けていないことを証明すれば発行される）を受ければ、自主的な労働組合となる。雇用者が、92年法第244条で特定された1つ又は複数の事柄について交渉する目的をもって、ある労働組合を承認すれば、それが承認された労働組合（recognised trade）となる。「承認」について書面によるなど公式の合意は必要ない。これは、個々のケースの事情によって、雇用者が当該労働組合を承認したが判断されるべき、事実関係の問題である（National Union of Tailors and Garment Workers v. Charles Ingram & Co Ltd）。

法的に安全代表を選任する権限を持つのは、団体交渉のために承認された自主的な労働組合に限られる。Cleveland County Council v. Springett 事件では、ポリテクニク（総合技術専門学校）教職員協会の会員であった組合の代表複数名が、安全代表に認められる有給休暇（time off with pay）の取得を拒まれたと主張した。その組合は、ポリテクニクを運営する地方自治体から正式に承認されてはいなかったが、教職員の給与について勧告を行う全国教職員協会の傘下にあった。判決は、この場合、雇用者による承認は認められず、その組合が、以前ポリテクニクの被用者個人を代表した際に雇用者と取引した事実によって、団体交渉のための承認が認められるわけでもない、とした。

仮に雇用者が、母体となる組合を承認していないとの理由で安全代表との協議を拒否した場合、HSEがACAS（Advisory Conciliation and Arbitration Service：助言・あっせん・仲裁委員会）にアドバイスを提供するように求めることとなる可能性が高い。1992年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法附則A1には、関連する労働者の過半数が希望すれば、その労働組合が承認されねばならない旨の法制度が規定されている。

安全代表の法的な選任権を労働組合に限定する制度は、幾つかの批判に晒されてきた。批判の1つは、元より企業内にあった「我々」と「彼ら」の区別を固定化してしまう、というものである。安全とは、けっきょく、雇用者、管理者、被用者、労組の幹部など、属性を問わず、全ての当事者の関心事でなければならず、安全代表が労使間紛争の背景のよ

うに（：に対比して）見られるのは誤りである。他方、安全代表の機能や権限について生じる議論は、現在の団体交渉メカニズムの枠内で解決可能であり、安全代表をそのメカニズムの枠外に置けば、却って問題解決にとっての有益なツールを失うことになる。

安全代表は、承認された労働組合によって選任されるが、労働組合員である必要はない。唯一の要件は、合理的に実行可能な限り、その者が2年間雇用者に雇用されていたか、同様の雇用において少なくとも2年間の経験を持っていたことである（安全代表等規則第2条）。繰り返しになるが、この制度は、実務上の議論を招いている。労働組合の中には、職務に習熟し、管理職に無用に屈せず、議論の手続きを適切にハンドリングできるという理由から、組合の職場代表（shop steward）を安全代表に選任するところがある。他方、職場代表としては、再選挙の洗礼を受けねばならないこと、あるいは、職場代表としての役割と安全代表としての役割が相反する可能性があることから、この選択はいくつかの問題を引き起こし得る。たとえば、安全規定に違反した被用者に対する懲戒手続きがとられる場合、職場の構成員を代表する組合の職場代表は、その立場に基づく行動と、安全ルールは遵守されねばならない、という信念を調整せねばならない。こうした葛藤を防ぐため、労働組合の中には、職場代表を安全代表に選任せず、あえて他の組合員をこの重要な職務に就かせようとするところもある。このことで、作業負担の分散化と教育訓練機会の拡大、より多くの組合員を労働組合の活動に関わらせるといったメリットが生まれた。明らかなことは、全ての状況に当てはまる単純なモデルはないことと、問題は実務的観点から捉えられねばならないということである。

規則、行為準則共に、労働組合によって選任されるべき安全代表の数については特定しておらず、複数の労働組合が併存する条件下では、当然に一定の困難が生じ得る。規則に付随するガイダンス・ノートによれば、適切な判断基準が依拠すべき事項は、以下の通り。

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

安全代表に選任された者は、以下の場合には、その職を離れなければならない。

(a)彼を選任した労働組合が、雇用者に対して当該選任を打ち切った旨を書面で通知した場合

(b)当該職場での雇用が終了した場合。ただし、仮に彼が複数の職場の被用者を代表する旨の選任を受けていた場合、そのうちのいずれかに雇用されている限り、安全代表の職を離れるには及ばない

(c)彼が辞職した場合

安全代表との協議

雇用者が、労働組合からもしくはその代理人より、書面をもって、ある人物が安全代表に選任されたこと及び、同人が代表する被用者集団について通知を受けた場合、当該安全代表は、その雇用者から、労使が労働安全衛生の確保のための措置の促進や展開、そうした措置の効果の審査に際して効果的に協働できるような条件の整備と管理を果たすため、協議を持ちかけられる権利を付与される（HSWA 第2条第6項）。1999年労働安全衛生管理規則は、安全代表等規則の中に、以下の点について、適宜、雇用者に安全代表との協議を義務付ける新たな協議規定を導入した。

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

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

(c)安全代表が代表する被用者に雇用者が提供せねばならない安全衛生関連情報

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

(e)新たな技術の導入による安全衛生への影響

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

安全代表の役割

1977年の安全代表及び安全委員会規則第4条は、安全代表が実施権限を持つべき役割を複数列举している。その内容は以下の通り。

(a)職場にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査すること（彼が代表する被用者が既に注目しているか否かを問わない）及び、職場で生じた災害原因を調べること。—調査のため、社外に出る（たとえば、被災した労働者に自宅で聴取を行うなどの：Dowsett v. Ford Motor Co 事件参照）必要が生じることもあるため、この権利は、有給休暇を取得して職場内の調査を行うことのみに制限されるべきではない。—

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

(c)前号の事項について雇用者に申し入れを行うこと

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

(e)査察を実施すること（以下参照）

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

(g)検査官から情報を受け取ること

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

安全代表は、被用者として HSWA 第 7～8 条により課された一般的義務の適用を受けるが、同人に上記の職務が任されたことによって、何らかの義務が生じることはない。これは、安全代表としての職務の遂行を怠ったか、遂行状況が芳しくないことにより訴追され得ないことを意味する。また、その法的職務を遂行しなかったことにより、民事責任を訴求されることもないが、ネグリジェンス法による通常の訴求を受けることはある（12 章参照）。

安全代表は、責任をもった行動を期待され、特に、確立した内部手続きを無視してはならない。O'Connell v. Tetrosyl Ltd. 事件では、安全代表が、安全規則違反に関連して工場監察官（Factory Inspectorate）に直接通報したとして解雇された。雇用者は、彼は外部機関に行く前に管理職の注意をその問題に向けさせるべきだったのにそうしなかった点で、非違行為を犯したと考えた。雇用審判所は、過半数をもって、彼の解雇は公正と判断し、控訴も雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）によって棄却された。雇用者は、その安全代表が、外部機関に依ることにより、内部手続きを迂回したと信じるに足る合理的根拠を有しており、この行為は解雇の公正な理由を構成する、と。

1993 年労働組合改革及び雇用権利法（the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）の制定以後、安全衛生アシスタント、安全代表、安全委員会委員、被用者は、その役割や安全衛生一般に関連する行動を理由とする解雇その他不利益な取り扱いから一般的に保護されることとなった。

職場の査察（inspection of the workplace）

安全代表は、職場又はその一部を、以下の 3 つの条件で査察する権限を持っている。

第 1 に、過去 3 か月間に査察が行われていない場合。彼らは、雇用者に対し、それを実施する意図を書面で合理的に通知しなければならない。雇用者の合意があれば、より頻繁に査察を行うこともできる。

第 2 に、作業の条件に著しい変化があった場合（新たな機械が導入された場合等）か、HSE から危険源について新しい情報が公表された場合。この場合、たとえ先の査察から 3 か月が経過していなくても、雇用者との協議を経て、追加の査察がなされ得る。

第 3 に、届出義務のある災害や危険な出来事（第 6 章参照）、届出義務のある疾病がそこで生じた場合で、かつ、

- (a) 査察が実施されることで安全に貢献し、
- (b) 安全代表が代表する被用者集団の利益に関わる場合。

このような場合、安全代表は、関係する職場の一部につき査察を行うことができる（また、原因の特定に必要な限り、職場の他の部分を査察することもできる）。合理的に実施可能な条件にあれば、彼らは、査察を行う意図を雇用者に通知しなければならない。

安全代表の安全衛生関連業務は、災害調査と雇用者の設置した建物での記録にとどまるわけではない。Healey v. Excel Logistics Ltd. 事件では、安全代表が申立人となった。同人

の同僚が、あるスーパーマーケットに荷物を運ぶ途中、重大な災害に見舞われたため、問題となった場所を訪問しようとしたと決心し、スーパーマーケットの管理者に接触した。雇用者は、この行為を重大な非違行為に相当すると感じ、解雇処分とした。雇用審判所は、この解雇につき、同人が1977年安全代表及び安全委員会規則に基づく職場の査察を実施せず、何らの許可もなく、安全衛生上の問題を探索するためスーパーマーケットに赴いた以上、公正であると認めた。控訴審において、雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）は、原判決を覆し、当該解雇を不公正と判断した。いわく、安全代表の職務の1つは、職場にある潜在的な危険源や危険な出来事を調査することであるところ、彼は、職場で生じた災害の原因を調べるため、スーパーマーケットで災害報告書を確認しようと望んだこと、すなわち安全代表の職務範囲内の行動を理由に解雇された、と。

雇用者は、安全代表が法的役割を果たすうえで合理的に必要な便宜や支援を提供せねばならず、彼ら自身による独立した調査も被用者との個別的な意見交換もその対象となるが、雇用者、安全代表共に、（＊安全代表による）査察の間は職場に滞在する権利を保障される。

書類の閲覧（inspection of documents）

安全代表は、その職務を果たすため、雇用者に合理的な通知をなした上で、職場や彼らが代表する被用者に関するものであって、雇用者が関連法規に基づき記録を義務付けられた書類を閲覧し、謄本を取得する権限をもつ。従って、汎用レジスタや、ホイス、リフト、クレーンの調査報告書を閲覧し、謄本を取得することもできるが、特定可能な個人の健康情報から成るかそれに関する資料を閲覧したり、謄本を取得することはできない。

安全代表への情報開示

安全代表は、法制度上、2つの主要な情報源を持つ。第1に、規則第7条第2項は、雇用者が、自身の保有する知識の範囲内で、安全代表の職務遂行に必要な情報を利用できるようにする義務を課している。しかし、雇用者は、以下を開示する必要はない。

(a) その開示が国の安全保障上の利益に反する可能性のある情報

(b) その開示が法令上禁止されている情報

(c) 特に個人に関わる情報—ただし、当該個人が開示に同意しているものを除く—

(d) その開示が、労働安全衛生や快適職場形成への影響以外の理由により、雇用者の事業に著しい被害をもたらすか、当該情報が第三者により雇用者に提供されたものである場合、当該第三者の事業にそうした被害をもたらすような情報

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

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

法的手続を目的に用いられる資料の調査に関する制約は、*Waugh v. British Railways*

Board 事件（第 12 章参照）において、貴族院（House of Lords）で争われ、ある資料に調査対象から除外される特権が認められるためには、それを準備する主な目的が、今後生じ得る訴訟での活用になければならないと判断された。したがって、仮に災害報告書が災害原因を特定するため、定例的に作成され、副次的に訴訟で必要とされることとなった場合、その作成の主な目的が訴訟にはないため、安全代表は、それを閲覧する権限を持つ。

承認された行為準則には、安全代表に開示されるべき情報の性格に関する示唆が多く盛り込まれている。これには以下のものが含まれる。

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

(b)プラント、機械、器具、工程、作業の仕組み、職場で用いられる化学物質に関する健康上の危険源の技術的特質及びそれらを低減ないし最小化させるために必要と解される予防策—これには、職場で用いられる物品（article）や化学物質（substance）のコンサルタントや設計者のほか、製造業者、輸入業者、販売業者から提供される情報も含まれる—

(c)雇用者が、何らかの災害の発生、危険な出来事又は届出義務のある疾病、及びこれらの事柄に関する何らかの統計的な記録について保存している情報

(d)その他、雇用者（又はその代わりに行動する人物）が安全衛生上の条件整備の効果を確認する過程で講じた措置の結果を含め、労働安全衛生に影響する事柄に特に関連する情報

(e)雇用者が家内労働者に提供する物品や化学物質に関する情報

安全代表にとっての第 2 の情報源は、HSWA 第 28 条第 8 項に基づき、被用者又はその代表に対して、彼らがその安全衛生や快適職場形成に影響する事柄について知尽できるような情報提供する権限を持つ検査官である。これは、建物やその内部にあるものや、検査官が現に講じたか講じようとした何らかの措置（たとえば、禁止・改善通告の発行など）に関する生情報である可能性が高い。なお、検査官は、その情報を雇用者にも提供しなければならない。

安全代表のための有給休暇

安全代表は、以下の目的のため、有給休暇を取得する権利を付与される。

(a)安全代表としての職務の遂行

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

仮に、同人の給与が作業量の影響を受けなければ、その時間全て作業を行った前提での支払いを受ける。仮に、作業量の影響を受ける場合、平均的な時間給の支払いを受けるか、公正な給与の算定が不可能な場合、同種の職にある（in comparable employment）人物の職務記述書上の作業にかかる平均的な時間給とするか、仮にそのような人物もない場合、状況に応じて合理的な平均的時間給とする。また、パートタイム労働者が、安全衛生問題に関するフルタイムの教育訓練課程に参加する場合、当該課程に参加するフルタイム労働

者と同じベースでの支払いを受ける (Davies v. Neath Port Talbot Country Borough Council)。危険源や危険な出来事の調査権限は、有給休暇を取得して職場内を調査する権限に限られるわけではない。Dowsett v. Ford Motor Co.事件では、ある被用者が災害で被災した。安全代表の職にあった申立人は、その災害を調査したうえで、特段の追加措置は不要と結論づけた。その5週間後、職場の安全委員会に出席したところ、安全技術者が当該災害に関する報告を行ったため、追加質問のため、被用者宅を訪問したいとして有給休暇の取得を希望したところ拒否された。そこで、雇用審判所に申立てを行った。その結果、以下のように判示された。すなわち、安全代表等規則は、安全代表がその職務を遂行するうえで必要な限り、職場外に赴くことを許容している。しかし、それは事実と程度の問題であり、本件で、申立人は5週間何もしておらず、仮に安全委員会で報告を聴かなければ、何らの行動も起こさなかったであろう。となると、追加での質問は不要だったと解さざるを得ない、と。もっとも、雇用審判所は、被災した人物の意見を聴取する必要が生じたり、十分にその職責を果たすためには職場外に赴く必要が生じる場合があること自体は明確にしている。

安全代表の教育訓練

安全代表の教育訓練のための有給休暇について定めた行為準則 (L146: 労働安全衛生に関する労働者との協議 (Consulting Workers on Health and Safety)) によれば、彼らは、その選任以後できる限り早い時期に、TUC (イギリス労働組合会議) が彼ら自身が加入する組合の承認を受けた基礎的な教育訓練に参加するための有給休暇を取得する機会を与えられねばならない。彼らが特別な職責を担う場合や、状況の変化や新たな法制度への対応のために必要となる場合には、同様の承認を受けた追加的な教育訓練が実施されるべきである。承認に当たる労働組合は、自身が承認した課程を管理者に通知し、雇用者から求めがあった場合には、シラバスのコピーを提供せねばならない。労働組合は、(教育訓練への安全代表の参加について) 数週間前に事前通知を行い、同じ雇用者から一度に参加する安全代表の数は、関係する課程のキャパシティや、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にはならない (*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（89/391EEC）は、承認を受けた労働組合に所属しているか否かを問わず、全ての被用者に適用される。よって、既存の協議に関する規定（安全代表等規則など）を、労働組合に所属している者のみではなく、全ての被用者に拡張する96年安全衛生（被用者との協議）規則が求められることとなった。

本規則の下で、雇用者は、77年規則（1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））に基づいて安全代表に代表されない被用者につき、2つの選択肢を持つ。一方は、当該被用者と直接協議する方法であり、他方は、協議を目的として選任され、労働安全にかかる代表と認められる、当該被用者集団のうちの一人か複数の人物と協議する方法である。規則の中に、当該代表選出のための選挙を雇用者がどう実施すべきかに関する定めはないが、選挙自体、必要不可欠ではない（R v. Secretary of State for Trade&Industry, ex parte Unison）。

したがって、雇用者は、労働安全衛生関連事項、特に以下の事柄について、適宜、その被用者（又は代表）と協議すべきこととなる。

- (a) 自身の被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入
- (b) 法的要件の遵守や、(安全衛生管理規則第7条第1項及び8条第1項(b)により求められる) 緊急時の避難手続の実施のために必要な措置の実施を支援するうえで適任な人物を選任するための条件の設定
- (c) 雇用者が被用者への提供を法的に求められる安全衛生情報
- (d) 雇用者が提供せねばならない安全衛生に関する教育訓練の計画と組織
- (e) 新たな技術を職場に導入した場合に被用者に生じる安全衛生面での影響

雇用者が被用者と直接協議する場合、協議に包括的かつ効果的に参加するうえで必要な情報を活用できる条件を整えなければならない。雇用者が被用者の安全を代表する者と協議する場合にも、彼がその役割を果たすうえで必要となる情報や、RIDDOR (Reporting of

Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations : 災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則) により保存された記録のうち職場やその代表が代表する被用者集団に関する情報を活用できる条件を整えなければならない。とはいえ、雇用者は、一定の情報 (4.132 章を参照) については開示を強制されない。

被用者の安全を代表する者は、その職務の遂行や教育訓練への参加につき賃金の支払いを受ける権利を持ち、その金額は規則の附則第 1 条に基づいて計算される (通常賃金か、平均的な時間給か、関連事情を総合的に判断して算出される平均的な時間給のいずれか)。雇用者が被用者の安全を代表する者にその職務を果たしたり教育訓練に参加するための有給休暇を付与しなかった、またはその分の賃金を支払わなかった旨の苦情は、雇用審判所に申し立てられることになる。苦情は 3 か月以内に申立られねばならず、仮に当該申立に十分な根拠があると認められれば、雇用審判所はその効力を宣言し、正当かつ均衡がとれていると解される補償か、本来支払うべき金額 (amount due) の支払いを命じる。

被用者の安全を代表する者は、その職務を果たしたことを理由として、制裁を科すなど解雇に至らない不利益取扱いを受けたり、その職務の遂行を阻害されたりしない権利を有し、雇用者との協議に合理的に参加したことを理由とする解雇は不当解雇となる。

本規則 (96 年安全衛生 (被用者との協議) 規則) により雇用者に課された義務違反は、当該義務が同人と雇用関係にない人物の保護を目的とするものでない限り、民事訴訟を提起する権利を付与しない (2006 年安全衛生管理 (修正) 規則)。

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

安全委員会

1977 年安全代表及び安全委員会規則 (修正版) (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as mended)) は、その第 9 条において、雇用者は、2 名の組合選任安全代表から書面による要請があった場合、安全委員会を設置せねばならない旨を定めている。その設置に当たり、雇用者は、要請を行った安全代表のほか、委員会を設置しようとする職場で就労する者が加入している承認を受けた労働組合の代表と協議せねばならない。委員会の責務は協議にあり、交渉や合意にはないので、その構成もほんらい雇用者が決定すべき事柄である。とはいえ、その設置は、要請の後 3 か月以内に行わねばならない。また、雇用者は、委員会の構成とその適用を受ける職場について通知せねばならず、その通知は被用者が読みやすい場所に掲示されねばならない。

HSWA 第 2 条第 7 項は、安全委員会の役割について、労働安全衛生の確保のためにとられる措置のレビューその他規定されたものと規定している。規則にも行為準則にも、その役割については、この曖昧な一般論以上の示唆はない。しかし、ガイダンス・ノートには、複数の有用な情報が掲載されている。より詳細な調整は、個々の職場のニーズを特定する

うえで最良の立場にある当事者間の議論や交渉に拠って進められるべきである。個々のケースの前提条件は大きく異なるため、単一のパターンはあり得ない。

他にも参考にされるべき指針がある。安全委員会は、それぞれ独自の特性を持つべきで、指定された以上の役割や使命を持つべきではない。たとえ委員会の集合体（group committees）が付加的な役割を果たすことがあり得ても、一定の役割は単一の委員会に割り当てられるべきである。最後に、その役割は明確に定義されねばならない。安全委員会について指摘されて来たところを整理すれば、以下のようになるだろう。

(a)災害、ヒヤリハット事例、届出義務のある疾病の傾向分析。結果的に講ずべき措置について管理職に勧告がなされる場合もある

(b)改善され得る場所を特定するための安全監視報告（safety audit reports）の調査

(c)強制執行機関から得られた報告や情報の検討

(d)安全代表が作成した報告の検討

(e)職場の安全に関するルールやシステムの開発の支援

(f)被用者向けの教育訓練の安全面の効果の評価

(g)安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達が充分かの監視

(h)企業と執行機関の橋渡し

(i)安全に関する方針の評価とその改善の勧告

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

委員会の構成のあり方

その目的は、全ての関係当事者の代表を十分に得つつも、その構成を合理的な範囲でコンパクトにすることとされねばならない。管理職側の代表には、職場の技術者（works engineer）、産業医（works doctor）、安全管理者（safety officer）など、安全衛生問題に関わる人物が含まれていなければならず、上級管理職者による勧告の検討及び実施のための何らかのメカニズムの存在が認められる状態になければならない。委員会には、課題を評価し、解決法を導く力のある専門家が含まれていなければならぬ。外部の専門家も職権で委員に任命され得る。安全代表が委員会の委員にならねばならないとの要件はないが、委員数に応じて代表制を果たす（：参画する）ことが望ましい。委員会への参加を有給とすべき旨の規定はないが、そうすべきことは明らかである。社長や役員など、企業幹部が委員会に参加して主導的役割を果たすことも望まれる。

会合

安全委員会の会合は、事業規模に応じ、必要な限り頻繁に、定期的に行われねばならない。会合日程は事前に通知されねばならず、適宜、緊急会合も開催されねばならない。議題が明記され、時間が管理され、講ずべき措置は記録されねばならない。おそらく、委員

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

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ろう。ここで改めて、適切なマネージメント・スキルを持つ者の代表が選任されるべきこと、被用者の代表がその同僚から選任されるべきことが確認されねばならない。なお困難が生じる場合には、HSE がより詳細なガイダンスを提供することになる。

規則の執行

安全代表は、雇用審判所に対して以下のような申立をなすことができる。

(a)雇用者が、安全代表としての職務の遂行に必要な有給休暇を認めなかったこと、又は教育訓練課程への参加を認めなかったこと

(b)雇用者がその有給休暇につき給与を支給しなかったこと

申立は、過誤が生じてから 3 か月以内に提起されねばならないが、仮にそれが合理的に実現不可能な場合、雇用審判所が合理的と認める延長期間内の提起が求められる。仮に雇用審判所が、雇用者が彼に有給休暇を認めなかった旨の申立を支持した場合、その効果を認める宣言が発せられる。また、雇用審判所は、雇用者から被用者に支払われるべき補償 (compensation) の支払いを命じることができる。これは、雇用者が有給休暇を認めなかったことによる義務違反と被用者がその違反により被った被害にかんがみ、事情を総合的に考慮したうえで、正当かつ均衡がとれていると考える金額とされるべきである。被用者が実際に損害を受けることは稀なため、通常、実際に命じられる補償金額はさほど高額には至らない。Owen v. Bradford Health Authority 事件では、労働組合が、1 年以内に退職する人物を安全代表に選任した。彼は教育訓練課程に参加しようとしたが、雇用者は、退職間際の安全代表が教育訓練課程に参加するのは不合理と考え、それを認めなかった。雇用審判所は、被用者の申立を支持し、彼への £ 50 の補償金の支払いを命じた。いわく、安全代表の選任は労組の特権であり、その人物が退職間際であることを理由に教育訓練課程への派遣を拒むことは不当であった、と。

仮に申立内容が有給休暇への支払いを怠ったことであり、雇用審判所がそれを支持すれば、支払うべき金額の支払い命令が下される。

法や規則に定められたその他の義務の執行は、適切な執行機関の責務である。仮に雇用者が法第 2 条第 4 項所定の安全代表との協議を怠ったり、法第 2 条第 7 項所定の安全委員会の設置を怠ったり、規則第 7 条所定の必要な情報提供を怠ったりすれば、法違反となり、

刑事処罰の対象となる。HSE は、2011年6月に、こうした問題にかかる執行のあり方について、話題の特集（Topic Pack）「安全衛生（被用者との協議）規則の執行について（Enforcement of Consultation Regulations, June 2011）」を発行した。

HSE は、労働安全衛生管理の文脈での協議管理の必要性を認識している。検査官向けに、次の3つの（特に連続性のない）執行手順が示されている。

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

- ・リスクに基づいた執行：検査官が検査の際に何らかのリスクを特定した場合、たとえ協議を実施しなかったことが実質的に事態を悪化させた可能性があっても、特定されたリスクに最も適応する法律が活用されるべきである。とはいえ、HSE は、労働者との協議の実施を改善通告に添付される文書に記載するか、法令違反に関する文書を発行するよう勧めている。

- ・96年安全衛生（被用者との協議）規則の執行：リスク管理上のミスが数多くあり、協議を怠ったことがその要因となっている場合で、例えば以下のような場合、そのリスクを示す通告に加え、協議規則の執行が検討されねばならない。

- －雇用者が協議不開催の問題に取り組もうとしない場合

- －労働者が特に無防備な状態にあると解される場合

- －労働者が重要な決定をする必要性や労働環境の変化の割合などの課題から、安全衛生管理上、労働者との協議が重要と解される場合

- －協議不開催のゆえにリスク管理上のミスが多発している場合

1989年海上設備（安全代表及び安全委員会）規則（Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989）も施行されている。ここでは、全労働者による安全代表の選挙が求められ（ただし、1人で40人を超える労働者の代表はできない）、安全委員会の設置が義務付けられている。これらの規則と1977年規則（安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））には、他にも数多くの相違がある。

安全衛生関連事件における雇用保障

1992年海上安全（不公正な措置からの保護）法（The Offshore Safety (Protection Against Victimisation) Act 1992）は、海上設備で就労する安全代表及び安全委員会の委員の解雇保護（ないし解雇に至らない不利益取扱いからの保護）を規定しており、かつ全産業への拡張が意図されていた。しかし、同法には、その適用対象が、労組の承認を受けた安全代表に限られていた点に問題があった。EC 安全衛生枠組み指令（89/391EEC）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)。

もっとも、安全衛生代表に保障された法的保護は、その職務遂行のゆえに不利益を受け

ないよう保障するものであって、特段の利益をもたらすものではない。したがって、余分に活動した場合にも、通常の契約上の義務に基づいて行った業務を基準に職務評価される権利を有し、雇用者は安全衛生上の職務の遂行のありようを考慮に入れてはならない。たしかに、そうした活動を評価の材料とすれば、肯定的差別（positive discrimination）となり得るが、他の被用者との関係では差別になる。法的保護は中立的でなければならない（Smiths Industries Aerospace & Defence Systems v Rawlings）。

安全衛生関連事件における被用者の保護（１９９６年雇用権利法第１００条）

また、全ての被用者は、以下の場合、解雇その他不利益な取り扱いを受けない権利を有する。

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

(b)重大かつ切迫しており、かつ合理的に回避が困難と認められる危険状況に際して、（その危険状況が継続する限り）自身の職場またはそのうちの危険個所から退避した（もしくははしろうと提案した）か、そこへの復帰を拒んだこと

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

ここで他人（other persons）には、被用者のみならず、公衆一般も該当する。Masiak v City Restaurant Ltd 事件では、あるシェフが、人の消費には向かないと信じる食べ物をつくることを拒んだために解雇されたと主張した。結果、１００条第１項(e)は、保護の対象となる危険に晒されている人物を被用者のみに限定してはいないと判示され、雇用審判所に差し戻された。

現に講じられたか講じられようとした措置が適切か否かは、その者の知識、施設状況、その者が当時受けていたアドバイスを含め、全ての事情を総合的に勘案して判断されなければならない。しかし、仮に被用者のとった行動が過失の不法行為に当たる場合、雇用者がその者に講じた対抗措置は、事情によっては不利益措置や不当解雇に当たらなくなる。

Harris v Select Timber Frames Ltd 事件では、被用者が労働安全衛生基準（違反）に関する苦情を申立て、その結果 HSE の検査官が来訪することとなった。彼は、僅か後に産業医療アドバイザー（Employment Medical Advisor）の検査を受けることになっていたが、その直前に解雇された。雇用審判所は、本件の事情に照らせば、彼は安全衛生に関する問題を提起したことを理由に解雇されたと解される以上、その解雇は不当であるとした。

雇用審判所は、これまでに雇用権利法第１００条による保護から生じる数多くの課題について検討して来た。たとえば、自動車運転手向けの労働時間規則（the Driver's Hours Regulations）違反、劣悪な労働条件や過積載に関する運転手からの苦情の申立、安全衛生代表に選任されていない被用者から（現在の代表について）の利益相反に関する代表性の

疑義の提起、公衆一般を保護するために被用者が提起した訴訟などが挙げられる。珍しいケースとして、ある被用者が同僚の乱暴で脅迫的な行動を理由に職場を離脱したという、**Harvest Press Ltd v McCaffrey** 事件が挙げられる。管理者は問題の人物から意見を聴取したが、申立人の事件に関する説明は求めなかった。結果として、申立人には、重大かつ差し迫った危険状態にあると信じるに足る合理的な事情があったと判断された。いわく、法第100条は、作業や作業施設に起因する危険のみではなく、同僚被用者の作為や不作為を含め、どのように生じたものであれ、あらゆる危険をカバーする。認定事実によれば彼は解雇されたが、その解雇は当然に不当となる、と。

しかし、法律上の保護を求めるためには、被用者が安全衛生上の問題があると信じたことについて合理的な根拠が示されねばならない。たとえば、**Kerr v Nathan's Wastesavers Ltd** 事件において、申立人は、複数の場所からゴミ袋を回収する運搬用トラックの運転手として採用された。ある日、彼は、このまま作業を続ければ過積載になると信じ、運転を拒否したところ解雇されたため、その解雇は不当だと主張した。司法審査では、彼が収集を終えるまでにトラックが過積載になるだろうと信じたことは合理的であり、当時の状況が潜在的に危険だと誠実に信じた点が認められた。しかし、その職場には、過積載となる可能性を認識した運転手は、停車場に引き返すか、別の車の手配のため電話する慣行があったにもかかわらず、彼はこれを考慮しなかった。その結果、彼には、その認識を維持する合理的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、現にいくつもの不幸な災害が生じていたにもかかわらず、管理職が危機意識をもってそうした問題に取り組まなかった以上、その認識に特段不合理な点は認められない。そして、彼の雇用者は、彼を別のセンターに移動し、職務から解き（結果的に残業の削減を伴うこととなった）、最終的に2年間となった最終警告処分を科したことにより、彼に不当な不利益措置をもたらしたことになる、と。

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

権利を与えることになる。

被害を受けた被用者は、通常 3 か月以内であれば雇用審判所に申立を行うことができる。また、仮に解雇された場合には、暫定的な救済手続きを活用できるが、その場合、7 日以内に申立がなされねばならない。

1998 年公益通報者保護法(通称ホイッスルブロー法:Whistleblowers Act)により、一定条件下において、特定の(：保護対象となる)開示を行った労働者(被用者より広義の意味を持つ)は、その保護を受ける。この法律は、さまざまな保護を受ける権利を雇用権利法の関連個所に挿入した。その結果、労働者は、保護対象となる開示を行ったことを理由として、不利益な取扱いを受けず(雇用権利法第 47B 条)、解雇されず(同法第 103A 条)、余剰人員とされない(同法第 105 条第 6A 項)権利を有する。当然に不当解雇となるケースと同様に、適用の要件となる(最低)雇用期間はなく、65 歳を超える労働者も申し立てられる。

保護対象となる開示には、以下の事柄を示そうとする労働者によるものが該当する。

- (a) 刑事犯罪が生じたか、生じているか、生じそうな場合
- (b) ある人物が、法的義務に反したか、反しているか、反しそうな場合
- (c) 冤罪(誤審)が生じたか、生じそうな場合
- (d) ある個人の安全衛生が危険に晒されている場合
- (e) 環境が破壊されたか、されているか、されそうな場合
- (f) 上記の事態が、隠匿されたか、されそうな場合

情報の開示は、上記の問題に関わる行為について、雇用者その他の者に対して、真摯に(in good faith)行われねばならない。なお、クライアントとプロのアドバイザーの間の法的な特権や秘密保持について、その保護は及ばない。

情報開示が雇用者以外の者に対してなされる場合、法の保護を受けるためには、当該開示を行う者が、真摯に行うと共に、その情報が実質において真実であると合理的に信じていなければならず、個人的利益が目的とされてはならない。よって、情報開示の宛先は、関係する法の執行機関や、法律家(legal advisor)その他責任職に限られるべきだろう。また、労働者は、仮に雇用者に開示すれば不利益な取り扱いを受けるか、証拠が隠滅されるか、既に開示したものと信じていなければならぬ。関連する事情を総合的に考慮して、その者が情報を開示することが合理的でなければならない。すなわち、情報開示先となる人物の属性、問題の深刻さ、以前に開示した結果雇用者が何らかの対応を図ったか、労働者が雇用者の設定した(対応のための)手続きを遵守していたか、などの事情が考慮されねばならない。

雇用者の安全支援

1999 年安全衛生管理規則と 2005 年規制改革(防火)命令に基づき、全ての雇用者は、関連法規の遵守のために講じる必要のある措置に関連する調査の結果、講ずべきこ

とが明確になった予防措置の実施を支援する最低1名の適任者を選任せねばならない。1960年船舶製造及び船舶修理規則、1997年潜水作業に関する規則、1999年電離放射線規則、2007年建設業における計画調整（設計と管理）に関する規則などでは、安全監督者（safety supervisors）やその他の適任者の選任に際して、当該規則に基づく法的要件の遵守を確保できるような者を当てよ、との要件がある。教育訓練について公式の基準はなく、求められるのは、その職務を効果的に果たすために十分な時間を与えられること、職務の遂行に必要な経験と専門性に加え、権限を与えられることのみである。2009年危険有害性のある物品の運搬及び可動式圧力装置の利用に関する規則には、危険有害性のある物品の自動車または鉄道による輸送に携わる者を含め、何らかの運搬、詰めもの、荷積みを行う業者は、安全アドバイザーの選任や職務に関する法規を遵守せねばならないと規定されている。

また、数多くの法規が、「資格を持つ(qualified)」又は「必要な教育訓練を受けた(trained)」被用者であることを求めており、一定の事柄について「適任者(competent person)」により、又はその監督下でのみ実施されるよう求める規定もある。この文言は、通常は明確に定義されないまま置かれ、具体的な事件に際して、雇用者側が、問われたタスクを実施した人物が資格を持つ、必要な訓練を受けている、または適任であるとの立証責任を負担するのが当然と解されてきた。公的な資格や適性認証があれば、この立証責任は問題なく果たされるだろうが、そうでなくても、該当の人物が現場での実務経験を積んだことや、社会的に承認された教育訓練過程を修了したことなども一定の証明となる。

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 一民間企業兼登録慈善団体一)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、一定の種類の作業（査察(inspection)、試験(testing)、調査(examination)など）が「適任者」によりなされねばならないと定めているが、その文言が定義されることは殆どなく、必要となる能力や専門性に関するガイダンスも殆どない。行為準則がある程度参考にはなるが、その定めはかなり一般的な表現にとどまっている。99年労働安全衛生管理規則には、課題に応じた職務を「適切に遂行できるだけの教育訓練や専門性、知識その他の資質を備えている場合」、その人物は適任とされるべきとの定めがある。2000年圧力システムに関する安全規則に基づき発出された行為準則（L122）には、当該規則の目的に沿うように、適任者に関する詳細な定義が設けられている。実際には、適任であるか否かは、事件化した個々のケースで、裁判所によって事後的に判断されることになる（Brazier v Skipton Rock 事件）。

適任者を選ぶこと、任せる関連業務について習熟しているか、必要な教育訓練を受けている条件の確保が雇用者側の義務であることはいうまでもない。遂行する業務や業務上必要な設備に関する情報は全て伝えられねばならない。けっきょく、適任者とは、職務に必要な理論的、実務的な知識や、業務上の課題を果たし得る専門的、実務的な知識を持ち、作業の性質やリスクの程度に見合う経験を持つ者を指す。法規定自体がその要件を示唆していることもある。すなわち、仮に法律上、「査察（inspection）」が求められている場合、「調査（examination）」ほどの精度は求められないので、後者の担当者には適切な専門性が求められようが、前者であればそこまでは必要なくなる（Gibson v Skibs 参照）。

もっとも、「適任者」の選任は、たとえ雇用者が法的責任を果たそうとしたことの証拠にはなっても、当該責任が実際に果たされたことの証明にはならない。雇用者の義務は、あ

くまで、実際に被用者の安全衛生を確保する措置を講じることにより、立法及びコモン・ロー上の義務を果たすことにある。仮にそうした措置が講じられなければ、適任者を選任した事実は、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ず、安全衛生方針には、組織全体での方針の推進にかかる役員会自身及び個々の役員の役割が示されねばならない。

計画（planning）、運用（delivering）、監視（monitoring）、見直し（reviewing）に基づき、4点の戦略が求められる。安全衛生は、最高経営責任者（CEO）が目に見える形でリーダーシップを示し、定期的に役員会の議題とされねばならない。安全衛生を担当する役員の存在は、その課題が重視されており、その戦略的重要性が理解されていることを明確に示すシグナルといえよう。役員会は、達成さるべき個別課題の明確化に繋がるような目標を設定し、それを受けて非常勤役員が監査人として活動する。役員会のメンバーは、安全衛生の条件整備に十分な投資がなされ、安全衛生問題に関する適切なアドバイスを受

けられる条件を確保せねばならない。安全衛生は、上級管理職の選任の際にも考慮すべき要素である。

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。

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

EU のリスクアセスメントと法

研究協力者 鈴木 俊晴 大東文化大学環境創造学部・非常勤講師

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。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枠組み指令 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。ガイドラインでは、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いだろう。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い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、このような理事会指令およびガイドラインが策定された社会的・政治的背景事情についてまでは明らかにすることができなかった。また、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も触れていない。この点は、今後の課題としたい。

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) 概要

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って、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、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。

1. EU の指令について全般的に言えることであるが、加盟各国はこれに従って国内法の整備を行う義務をもつ。ここで紹介する枠組み指令は、上記のように安全衛生の基本的な指令であり、当然これに対する整合義務があるが、一方これは最低基準であり、各国がこの指令の内容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. 公的部門、産業部門を問わずすべての活動に適用される。（2 条 1 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）
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）
5. 事業主に、安全衛生問題について労働者への情報提供、及び協議を義務づけている。（10 条、11 条）
6. 事業主に、労働者への教育を義務づけている。（12 条）
7. 労働者に対しても、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）一方、事業主から協議をうけ、参画する権利、提案する権利、当局へ提訴する権利を与えられている。（11 条）

そして、この枠組み指令の 18 条には、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

ればならないと規定されており、全ての加盟国は法令改正等を行って指令の趣旨を取り入れている。

（2）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性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、

一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。

一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。

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らないために予防・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る場合は、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。

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。

(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

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ものかもしれない。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生じるだろう。

リスクアセスメントを行う際、現実に関何が起き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を行う）、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。

（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。

(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、労働安全衛背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。

事業者課に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。ガイドラインでは、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（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. 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（2014 年 12 月）53～62 頁

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

2) 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/
directives/the-osh-framework-directive/1](https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1)

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

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

EU のリスクアセスメント政策をめぐる近年の動向

－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。OiRA が提供するリスクアセスメントツールは、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 月時点では 58 のツールが提供されているが、さらなるツールの開発が進められている。OiRA 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。

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。

C. 研究結果

1 EU におけるリスクアセスメントの動向

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 2007-2012 をふまえて、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 労働安全衛生戦略 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。現在は 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）。

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⁷。

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 は現時点で 58 種類であるが、そのうち EU レベルは 5 種類にとどまる。その中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⁸。

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、それはときによっては理美容師の仕事をとて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⁹、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 スタイルングチェアは、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 スタッフは仕事中に良い姿勢を取ることを十分に認識し、仕事中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。

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。

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。

F. 研究発表

無

G. 知的所有権の取得状況

無

再ログインすれば自分の回答データにアクセスできる。

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

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/oiraindex.html> (last visited, Jan. 28, 2015)

http://www.jisha.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/Resources/case-studies/case-study-oiratool-for-hairdressers-in-cyprus> (last visited, Jan. 28, 2015)

⁸ 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。

⁹ 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

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

アメリカのリスクアセスメントと法

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 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 VPP 制度を導入したものと考えられる。

VPP 制度は、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 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。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。

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

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。

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

（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）¹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）²。

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³、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⁴。

立入検査の優先順位は、急迫した危険のあるとき、死傷事故についての調査、被用者からの申立に基づく調査、地域局で計画された立入検査となっている⁵。このうち、最後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⁶。

2.1.1. 立入検査権限（Authority for Inspection）⁷

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、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、直ちに監督を中止するか、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）⁸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）⁹と今後の対

応について協議しなければならない¹⁰。その協議の結果、監督令状（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¹¹。

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¹²。

監督について、事前に告示することは禁止されている¹³。ただし、（1）急迫の危険がある場合、（2）監督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）監督に関連して、労使代表などの特定の人物が同席する方が監督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、当該監督が行政規則 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他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にルールが存在している場合には、それを遵守すること、監督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¹⁴。

2.1.2.2. 労使代表の同席

労使代表については、監督官の監督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、監督官の監督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。公正で適正な監督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、監督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¹⁵。

2.1.2.3. 意見聴取および申立

監督官は、監督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、企業への監督を地域局長また

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、監督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、できる限り早く監督を実施し、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、ここで実施される監督は、申立事項に限定されるものではない¹⁶。

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¹⁷。

前項の申立に基づく監督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）¹⁸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うと共に、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る、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¹⁹。

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、監督の結果、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²⁰。

2.1.4. 立入検査の効果

（この項未了）

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）²¹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²²、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²³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、安全衛生に関する監督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²⁴。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地的な経験は、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なく、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こ

き、その重要性を強調し、その改善を奨励し、その卓越性を認識することにある。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協調を通じて、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²⁵」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²⁶

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²⁷

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²⁸

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²⁹、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

（この項未了）

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³⁰。

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³¹。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、上記に列挙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に関する記載（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）。
- 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、これは、最新3年のうち少なくとも1年に関してこれを満たすことが求められる。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 プログラムの指標が合致しない場合であるが、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らなければならない。

3.4.6. 付加的安全衛生管理システム上の要件

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、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

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。

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、面談に関しては、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と、公式非公式な面談を行うものである。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 カ月から 60 カ月ごとに行われる

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. 効果と問題点

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。しかし、これ以外の VPP に参加することのメリットについては、制度の文言等からは必ずしも明確ではない。

この点、VPP の具体的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ほか、VPP の問題点に関しても若干の検討を行う。

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³²。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³³。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 認定事業に雇用される従業員の数は、885,000 人にまで拡大している³⁴。

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。したがって、

3.5.3. VPP の法制化

現行法制上、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とが指摘されている。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³⁵。これらの法案は、いずれも付託された委員会での採決にすら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。

3.5.4. 問題点

VPP 制度に関しては、上記のように一定の評価が与えられるという上記の GAO の報告書は、そのタイトルがとなっており、VPP 制度の問題点を指摘した上で、その改善を求める内容となっている。以下、報告書において指摘された具体的な問題点を記す。

3.5.4.1. GAO 報告書

GAO の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。

3.5.4.1.1. OSHA のポリシーの欠如

まず、GAO 報告書は、VPP 認定事業場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³⁶。

3.5.4.1.2. 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に 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³⁷。

3.5.4.1.3. 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³⁸。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³⁹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. 安全衛生に関する専門家とその養成課程

4.1. 労働安全衛生に関与する専門的職業

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

労働省に雇用されて、OSHA に基づく企業への査察を担当する。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が OSHA 採用された後に OTI（OSHA Training Institute）での教育訓練を受けることにより、査察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もの

と思われる。

4.1.2. 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。

4.1.2.1. 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。

4.1.2.2. 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

して査察を行う職場ごとに異なる OJT が必要となる（オフィスを査察する場合と工場と査察する場合との違い）。

4.2. 政府による訓練プログラム

4.2.1. 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。

4.2.2. 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⁴⁰。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。

4.3. 民間による認証プログラム

民間の認証プログラムは、公的資格ではないものの、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も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。

4.3.1. 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、以下のようになっている。

ABIH の定める認証要件は、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いる。

4.3.1.1. 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）⁴¹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）。

4.3.1.2. 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）⁴²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。

4.3.1.3. 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。

4.3.1.4. 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

4.3.1.5. 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。

5. 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 制度を導入したものと考えられる。

VPP 制度は、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。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。

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 OSH 法と州法の関係、② VPP と州の労災補償制度との関係、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、OSH 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、本文に示したとおり、労災補償が原則として州法の管轄領域に属していることから、VPP 参加のメリットとして考えられる労災保険料の減免について、具体的な規定を設けているか否かを含めて、労災補償制度を把握し、VPP に関して特別な規定を設けているか否かについて検討することが必要であり、いくつかの州の制度を検討することを通じて、この点について明らかにしていきたい。

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 NAD 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>.

（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 29 U.S.C. § 657(a).

² 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。

³ 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/osh2098.pdf> がある。

⁴ 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.

⁵ MARK A. ROTHSTEIN, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH LAW 376 (2014).

⁶ *Id.* at 378.

⁷ 29 C.F.R. § 1903.3.

⁸ 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をいう。29 C.F.R. § 1903.22(e).

⁹ 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。

¹⁰ 29 C.F.R. § 1903.4(a).

¹¹ 29 C.F.R. § 1903.4(b)-(d).

¹² 29 C.F.R. § 1903.5.

¹³ 29 C.F.R. § 1903.6.

¹⁴ 29 C.F.R. § 1903.7.

¹⁵ 29 C.F.R. § 1903.9.

¹⁶ 29 C.F.R. § 1903.10.

¹⁷ 29 C.F.R. § 1903.11.

¹⁸ 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).

¹⁹ 29 C.F.R. § 1903.12.

²⁰ 29 C.F.R. § 1903.13.

²¹ OSHA という略称については、制定法である労働安全衛生法を指す場合と行政機関である労働安全衛生局を指す場合

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。

²² 47 Fed. Reg. 2796 (Jan. 19, 1982).

²³ 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。

²⁴ 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.

²⁵ 29 U.S.C. § 652(b) (2014).

²⁶ 29 U.S.C. § 652(b)(1).

²⁷ 29 U.S.C. § 652(b)(4).

²⁸ 29 U.S.C. § 652(b)(13).

²⁹ 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。

³⁰ U.S. DEP'T OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, CSP-03-01-003, VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS (VPP): POLICIES NAD PROCEDURES MANUAL 21-36 (2008), *available at* https://www.osha.gov/OshDoc/Directive_pdf/CSP_03-01-003.pdf.

³¹ また、Demonstration プログラムについては、現在の明確な VPP のカテゴリには合致していないユニークな機能や要件、プロセスなどを示すものであるため、OSHA によりその要件は、別な方法で公示されている。

³² 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).

³³ *Id.* at 7-9.

³⁴ *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>

³⁵ 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).

³⁶ GAO Reports, *supra* note 32 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って、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ったほか、傷病記録に関する矛盾があった事業所などが存在していたと指摘している。

³⁷ *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。

³⁸ *Id.* at 16-17.

³⁹ 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>.

⁴⁰ 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。

⁴¹ 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。

⁴² 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、1CEU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]

