

止命令)

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

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

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

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

3.3 罰則・制裁

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

他方、重大な HSWA 違反の場合には、刑

事法院における正式起訴がなされる（法第33条）。

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

3.4 履行確保の推進者

3.4.1 安全代表（Safety representatives）

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

安全代表と安全委員会規則（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977）第4条によれば、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検査官への情報提供と収受等の権利を持つ。

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

3.4.2 安全委員会（Safety committees）

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

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

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

その権限は、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検査官との協力、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。

4 私法的効果

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

4.1 予備知識

HSWAの私法的効果を論じる際、それが罰則付きの一般的義務条項を置き、なおかつ快適性の確保という高水準の義務付けを行っていること、物の製造者、輸入者等を名宛人とした規定を置いていること、行為準則など、積極的に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、以下のように整理している⁴⁰。

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。

4.2 HSWA 第47条

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

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

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

なお、規則について私法的効果が認められた理由について、小畑教授は、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、損害請求を認めてもさほどの問題にならないと解されていたこと、の3点を挙げていた⁴¹。

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

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

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

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

- 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

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

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

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

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

4.3 制定法に基づく私訴権をめぐる経緯

この点につき、小畑教授は以下のように整理している。

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

他方、安衛法関係の経緯は以下の通り。

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

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

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

⁵⁰、しばらく維持された。

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

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⁵²。

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

4.4 衛生規定、快適性規定の私法的効果

HSWA 以前の議論状況について、小畑教授は以下のように整理している⁵⁴。

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

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

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

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

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

4.5 コモンローに基づく損害賠償請求訴訟の経緯

この点につき、小畑教授は以下のように

整理している⁵⁷。

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

ネグリジェンスの要件は、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⁶¹。雇用者は、民事上、被用者の安全衛生につき合理的な配慮を行う一般的な義務を負い、この義務の他者への委任は許されない（*Wilsons and Clyde Coal Ltd v English* [1937] UKHL 2）。しかし、各要件の立証責任は、原則として（：民事証拠法第 11 条に定めるような場合を除き）原告側が負う⁶²。また、雇用者は結果責任を負うわけではなく、あくまで予見可能性の立証が求められる⁶³。

その他にも、ネグリジェンスによる労災民事訴訟には以下のような障害があった。

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、全体の6分の1にわたる国の負担分を除き労使が半分ずつ保険料を拠出し、災害・職業性疾病共に補償対象とする無過失責任補償法であった。民事損害賠償との関係については、1948年法改革（人身損害）法（Law Reform(Personal Injuries)Act 1948）により給付調整されることとなった。

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

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

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

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

4.6 履行請求権について

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁶⁵。

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

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

HSWA で別途予定された労働者参加を阻害する可能性を指摘していた⁶⁷。

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

4.7 労務給付拒絶について

この点につき、小畑教授は以下のように整理している⁶⁸。

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

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

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

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

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

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

4.8 擬制解雇について

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

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

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

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⁷⁶。

5 HSWA に基づくリスク管理システム

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

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

5.1 基本思想

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

安全衛生管理計画の成功は、その問題への構造的取組への注力度合いに比例する。

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

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の一体視の6点が示されている。

また、5段階のステップについては、概ね以下のように説明されている⁷⁸。

1. 方針づくり

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

2. 組織づくり

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

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

3. 計画の立案

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

4. 実施状況の評価

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

5. 実施状況の見直し

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

化のため、94年と97年に修正された。

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

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

こうして、国内法色を濃くし、適応性を増していったともいえよう。

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

この規則には、行為準則 L21（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⁸⁰では、添付資料2にも掲載されている「安全衛生の単純化（Health and Safety Made Simple）」のページや、HSG65 へのリンクが設けられ、紹介されているほか、HSE による直接的なアドバイス等の支援が記載

5.2 リスク管理に関する基本規定 ～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

されている。

5.2.1 第3条関係（リスク管理の原則）

第3条は、リスク調査の原則を定めている。

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

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

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

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

5.2.2 第4条関係（EC指令が示す予防の原則）

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

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

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

5.2.3 第5条関係（安全衛生管理の基本的な要素と手順）

第5条は、安全衛生管理の基本的な要素と手順に関する定めを置いている。

すなわち、雇用者は、その活動の性質や事業規模に照らし、効果的な計画、組織、予防的・保護的な措置の監視と見直しに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、の順に進められねばならない。
2. 組織（化）（第34項）
リスク調査の実施、予防・保護措置の

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

3. 管理（第35項）

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

4. 監視（第36～37項）

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

5. 審査（見直し）（第38項）

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

以上を整理すれば、以下の通り。

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

5.2.4 第6条関係（労働衛生監査）

第6条には、雇用者たる者は全て、その

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

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

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

L21 第 4 5 項には、以下の趣旨の記載もあった。

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

必要がある、と。

5.2.5 第 7 条関係（安全衛生アシスタント）

第 7 条は、安全衛生アシスタントに関する定めを置いている。

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

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

雇用者が複数の者を選任した場合、十分な協働がなされるよう便宜を図らねばならない（第 2 項）。選任者の数や、その職責を果たすために与えられる時間や手段は、事業規模、被用者がばく露するリスク、事業におけるリスク分配との関係で充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ることができるようにする責任を負う（第46項）。また、適任者の選任は、規則第5条第2項所定の安全衛生上の条件整備の一環としてなされねばならず、雇用者は、適任者の選任（にかかる条件整備）について安全代表と協議せねばならない（第47項）。

5.2.6 第8条関係（緊急時の対応手続）

第8条は、緊急時の対応手続に関する定めを置いている。

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

その手続では、実施可能性がある限り、職場で重大かつ切迫した危険に晒される全ての者が、当該危険源の性格や対応措置について知ら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。

5.2.7 第9条関係（緊急時における外部機関とのアクセス）

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

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

すなわち、雇用者は、重大かつ切迫した

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

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

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

5.2.8 第10条関係（労使間のコミュニケーション）

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

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

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (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適切な情報を提供しなければならない。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (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）。

5.2.9 第11条関係（複数企業による連携・調整）

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.10 第12条関係（社外工の安全衛生管理）

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

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

(a) 当該事業活動に起因する社外工の安全衛生上のリスク

(b) 社外工に関わる法的要件の遵守を確保するための措置

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

5.2.1.1 第13条関係（安全衛生担当者の資質及び教育訓練）

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

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

(a) 雇い入れ時

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

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

勤務時間中に実施されねばならない（第3項）。

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

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

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

5.2.1.2 第14条関係（被用者の義務）

第14条は、被用者の義務について、HSWAより詳細に規定している。

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

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

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

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

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す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）。

5.2.13 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）。

5.2.14 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 I 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、例示列挙されている。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挙されているほか、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挙され

ている。

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

【事実の概要】

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

また、彼女は 97 年 4 月 19 日まで雇

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

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

【判旨～原判決一部破棄差戻し・X請求一部認容～】

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.15 第19条関係（若年労働者の安全衛生管理）

第19条は、若年労働者の安全衛生管理について定めている。

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

雇用者は、以下のような作業に若年者を就けてはならない（第2項）。