

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

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

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

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

5.3 リスク管理義務違反の判断基準

【刑事責任】

(1) 本論

リスク調査の不十分さを刑事告発の根拠

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

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

【事実の概要】

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

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

Y は、合理的に実行可能な限り、自身の被用者ではないが、その事業運営に関わる者に安全衛生上のリスクが及ばないよう事業運営しなかったとして、HSWA 第3条第1項違反に基づき告発された。特定された過失は、潜在するリスク調査を適切かつ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か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も、同義務違反については、事後送検が中心とならざるを得ない（このことは、別添資料1・質問12へのHSEの回答からもうかがえる）。

（2）補論

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

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

【事実の概要】

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

う」旨の規定)に基づき起訴された。

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

【判旨】

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

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

「実際の作業を担当する 1 被用者による単独のネグリジェンスであっても雇用者が刑事責任を科されるべきとの考えは、必ずしも公益に繋がらない。そうした場合、その人物自身が法規則に基づき刑事制裁を科される。また、公益を保護する観点では、雇用者に、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。

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

【民事責任】

(1) 本論

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

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

【事実の概要】

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

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

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

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

【判旨～原告請求認容～】

Norwich 県裁判所（単独審：Langan 判事）は、原告の傷害は業務上生じたもののだとして、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

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

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

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

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

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

5.4 リスク管理の実施責任者～役員・役員会～

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

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

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

資料には、以下の3つの要点が示されている。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(monitors)、見直し(reviewing)に基づき、4点の戦略が求められる。安全衛生は、最高経営責任者(CEO)が目に見える形でリーダーシップを示し、定期的に役員会の議題とされねばならない。安全衛生を担当する役員の存在は、その課題が重視されており、その戦略的重要性が理解されていることを明確に示すシグナルといえよう。役員会は、達成すべき個別課題の明確化に繋がるような目標を設定し、それを受けて非常勤役員が監査人として活動する。役員会のメンバーは、安全衛生の条件整備に充分な

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

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

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

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

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

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

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

5.5 リスク管理の推進者

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

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

5.5.1 安全代表（Safety representatives）

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

【Hugh Robertson氏,TUC:別添資料6】

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

現に、労組のある事業場では、重大災

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

【Katy Pell氏,CBI：別添資料7】

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

【Steve Purser氏,TESCO社：別添資料8】

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

【Keith Prince氏,Build UK：別添資料9】

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

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

けとなる。協議への参加を通じ、労働者自身の安全衛生意識の啓発にもなる。

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

5.5.1.1 基本的な関係規定

HSWAによる安全代表の制度化は、イギリスでも画期的な出来事だった⁹¹。

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

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

関連する主な規則として、1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）

（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)

（以下、77年安全代表等規則ともいう）、主な行為準則として、安全代表の教育訓練のための休暇に関する行為準則（the Code of Practice on time off for the training

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

5.5.1.2 選任関係

5.5.1.2.1 選任母体

安全代表は、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引した実績があったほか、教職員の給与について勧告を行う全国教職員協会の傘下にあった。こうした条件下、申立人らは、安全代表に認められる有給休暇 (time off with pay) を取得しようとしたが拒否されたとして、雇用審判所に訴訟を提起した。

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

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

なる可能性が高い⁹³。

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

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

5.5.1.2.2 被選任要件及び適任者

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

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

他方、安全代表としての適任者については議論がある。

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

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

5.5.1.2.3 選任数

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

26項）。

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

5.5.1.2.4 離任義務が発生する条件

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

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

5.5.1.3 権限及び役割

5.5.1.3.1 基本

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

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

べること。ただし、調査のため、社外出張の必要が生じることもある。

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

- (c) 前号の事項について雇用者に申し入れを行うこと

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

- (e) 査察を実施すること

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

- (g) 検査官から情報を受け取ること

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

安全代表は、上記の役割を実効的に果たすため、種々の法的保護を受ける。

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

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

ただし、その職務に関連して、ネグリ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。

5.5.1.3.2 協議

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

また、77年安全代表等規則第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便宜 (facilities) や支援 (assistance) を提供せねばならない (第2項)。

5.5.1.3.3 査察

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

- 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って得る。
- 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⁹⁸。

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

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

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

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

5.5.1.3.4 書類の閲覧

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

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

5.5.1.3.5 活動のための有給休暇

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

(a) HSWA 所定の安全代表としての職務の

遂行

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

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

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 769¹⁰⁰）。

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

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

された。そこで、雇用審判所に申立てを行ったところ、次のように判示された。

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

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

5.5.1.4 情報の入手

安全代表は、法制度上、2つの主要な情報ルートを持つ。

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

(a) その開示が国の安全保障上の利益を侵す可能性のある情報

(b) その開示が法令上禁止されている情報

(c) 個人情報—ただし、当該個人が開示に同意しているものを除く—

(d) その開示が、労働安全衛生や快適職場形成への影響以外の理由により、雇用者の事業に著しい被害をもたらすか、当該情報が第三者から提供された場合、当該第三者の事業にそうした被害をもたら

すような情報

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

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

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

行為準則には、安全代表に開示されるべき情報として、以下のようなものが列挙されている (L146 第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、彼らと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与えている。同条では、提供対象となる情報として、雇用者の管理する施設やその内部にあるもの、検査官が現に講じたか講じようとした措置（禁止・改善通告の発行など）などが挙げられている。また、同条では、検査官が、当該情報を雇用者にも提供すべきと定めている。

5.5.1.5 教育訓練関係

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

5.5.1.5.1 有給教育訓練休暇権

の発生要件～行為準則の定める原則～

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

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

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

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

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

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

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

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

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

事項に関する実務が盛り込まれるべきとされている（L146 第 29 項）。

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

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

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

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

もっとも、ある企業に実際の安全上の必

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

5.5.1.5.3 有給教育訓練休暇権の発生要件～合理性の判断基準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適当と考え、拒否された。しかし、その 3 日後にシラバスをみて考えを改め、3 日分の有休を付与したが、不満を抱いた安全代表が、管理者の当初の判断の違法性の確認と共に、更に 3 日分の有休の付与を求めた。

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

があるとした¹⁰⁷。

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

5.5.1.5.4 有給教育訓練休暇権の発生要件～合理性の判断基準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。

5.5.1.5.5 有給教育訓練休暇権の発生要件～組合の承認の要否～

先述した通り、L146 は、安全代表がTUC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ぬとする絶対的ルールはない。

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

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

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

5.5.1.6 承認された労組に属しない者の安全代表

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

すなわち、本規則の下で、雇用者は、77年規則 (1977年安全代表及び安全委員会規則 (修正版) (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended))) に基づいて安全代表に代表されない被用者との協議につき、2つの選択肢を持つこととなった。一方は、当該被用者と直接個別に協議する方法であり、他方は、協議を目的に選任され、労働安全に関する代表と認められる、当該被用者集団のうち一人か複数の人物 (以下、「非正規安全代表」という) と協議する方法である¹⁰⁸。

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

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

- (a) 自身の被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入
- (b) 法的要件の遵守や、(安全衛生管理規則第7条第1項及び8条第1項(b)により求められる) 緊急避難手続の実施の支援者として適任な人物の選任条件の設定
- (c) 雇用者が法的に被用者への提供義務を負う安全衛生情報
- (d) 雇用者が提供せねばならない安全衛生に関する教育訓練の計画と組織
- (e) 新たな技術を職場に導入した場合に被用者に生じる安全衛生面での影響

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

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

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

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

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

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

5.5.2 安全委員会（Safety committees）

5.5.2.1 基本的な関係規定

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

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

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

5.5.2.2 役割

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

安全委員会は、それぞれ独自の特性を持つべきであり、たとえ（中央安全衛生委員

会のような）委員会の集合体（group committees）が設置される場合にも、単一の委員会が独自性を持って職務に当たらねばならない（L146 第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¹¹⁰。

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

(a) 災害、ヒヤリハット事例、届出義務のある疾病の傾向分析（結果的に講ずべき措置について管理職に勧告がなされる場合もある）

(b) 改善され得る場所を特定するための安全監視報告（safety audit reports）の調査

(c) 強制執行機関から得られた報告や情報の検討

(d) 安全代表が作成した報告の検討

(e) 職場の安全に関するルールやシステムの開発の支援

(f) 被用者向けの教育訓練の安全面の効果の評価

(g) 安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達が充分かの監視

(h) 企業と執行機関の橋渡し

(i) 安全に関する方針の評価とその改善の勧告

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

い」と記している¹¹²。

5.5.2.3 構成

委員会構成の原則は、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¹¹³。

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めなければならない。

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。

5.5.2.4 開催要領

HSWA の体系書には以下の示唆がある¹¹⁴。