

①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。

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。

#### 5.5.2.5 労組がない職場の場合

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

#### 5.5.3 安全衛生アシスタント

##### 5.5.3.1 選任を義務付ける規則

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

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

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

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

##### 5.5.3.2 適格性要件

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

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

以下、この点について論じる。

### 5.5.3.2.1 関連資格

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

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

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

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

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っており、現段階で、最初の段階の資格取得のための新たなカリキュラムは以下の4項目から成っている。

UnitA（安全衛生管理）

UnitB（職場の危険有害物質）

UnitC（職場及び作業上の器具の安全にかかる危険源）

UnitD（安全衛生の理論と実務への適用）

上級免状はスコットランド資格認定機構（Scottish Qualifications Authority）による品質認定とランク付けがなされており、スコットランド認証・資格フレームワーク（SCOF：Scottish Credit and Qualifications Framework）に組み込まれ、レベル10のランクにある（認証ポイントは48）。SCOFのレベル10は、イングランド・ウェールズ・北アイルランドの統一的職能評価基準であるNQF（National Qualifications Framework）/QCF（Qualifications and Credit Framework）のレベル10に相当する<sup>118</sup>。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。

#### 5.5.3.2.2 改めて、適任者とは？

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

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

たされたことにはならないからである。

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

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<sup>120</sup>。

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<sup>121</sup>。

### 5.5.3.3 外部資源

#### 5.5.3.3.1 安全衛生コンサルタント

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

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

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<sup>123</sup>。

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<sup>124</sup>。

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。

### 5.5.3.3.2 労働衛生支援サービス

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

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<sup>126</sup>。

## 5.6 リスク管理に関する法規則の履行確保

リスク管理の観点で重要視されるのは、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<sup>127</sup>。

### 5.6.1 雇用審判所による履行確保～安全代表の活動保障に関する規定関係～

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

(a) HSWA 所定の安全代表としての職務の遂行

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

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

（試訳）

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

雇用者が安全代表と協議する際には、以下の事柄を行わねばならない。

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

associated with such training including travel and subsistence costs; and

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

関する附則第 2 条第 5 項にも同旨の規定あり）。

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

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

特に、以下のような規定違反は、刑事処罰の対象となる。

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

法第 2 条第 7 項：安全委員会の設置関係（同上）

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

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

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

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。

③ 96 年安全衛生（被用者との協議）規則の執行

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

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

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

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

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

## 5.7 安全衛生担当者の不利益取扱いからの保護

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

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

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

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



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

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

- (a) 労働安全衛生上のリスクの防止又は低減に関わる活動の実施について雇用者から指名を受け、現にそうした活動をした（かしようと提案した）こと（第44条第1項(a)、第100条第1項(a)）
- (b) （法的手続によるか任意の手続きによるかを問わず、）労働安全衛生問題に関する労働者の代表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<sup>133</sup>。

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<sup>134</sup>。

#### 【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（Costain Building 社）での就労に対して時給£ 13を満額支払う旨の契約、就労先一人材供給業者間には、1 審原告（申立人）の役務につき時間£ 15を支払う旨の契約があったことは明らかである。

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

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

結論的に、彼の契約は人材供給業者とのものであり、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<sup>135</sup>。

## 5.7.2 安全衛生を担当する全被用者を対象とする法的保護

### 5.7.2.1 雇用権利法上の原則規定

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

(a) 安全代表や安全委員会が存在しないところで（または、存在はするが、その活用が現実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] 222 HSIB(Health and Safety Information Bulletin) 16 が挙げられる。本件では、ある被用者が、当該職場に安全代表がいなかったため、自ら労働安全衛生基準（違反）に関する苦情を申立て、その結果 HSE の検査官が来訪することとなった。彼は、HSE の産業医療アドバイザー（Employment Medical Advisor）を務める医師の健康診断を受けることになっていたが、その直前に解雇された。雇用審判所は、本件解雇は彼の安全衛生に関する問題提起を理由になされたと解される以上、不当解雇に当たると判断した<sup>136</sup>。

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<sup>137</sup>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っ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<sup>138</sup>。

#### 5.7.2.2 様々な係争実例

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

たとえば、自動車運転手向けの労働時間規則 (the 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<sup>139</sup>。

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<sup>140</sup> 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、企業に解雇されるべき者に関する選択上のジレンマを科すものだと言った。

# 【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であろうが、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であろう。

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<sup>141</sup>。

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<sup>142</sup>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。

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

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

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

### 5.7.2.3 民事契約法理による保護

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

こうした場合、被害を受けた被用者は、通常3か月以内であれば雇用審判所に申立

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

#### 5.7.2.4 98年公益通報者保護法による保護

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

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

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

保護対象となる開示には、以下の事柄が該当する（雇用権利法第43B条）。

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

な場合

(d) ある個人の安全衛生が危険に晒されている場合

(e) 環境が破壊されたか、されているか、されそうな場合

(f) 上記の事態が、隠匿されたか、されそうな場合

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

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

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

#### 5.8 中小企業用のリスク管理施策（未了）

## D 及び E. 考察及び結論

今年度までの調査から得られた示唆は以下の通り。

・日本の関連法制度と比較して、HSWA（イギリス労働安全衛生法典）を中心とするイギリスの労働安全衛生法制度が持つ特徴は、①メリハリ（アメとムチ）、②単純明快さ、③多角性・多面性、④自律性と労使協議の重視、⑤専門性と柔軟性（法執行機関とビジネスの親和性）、⑥それらを支える物的・人的資源である。これらの背景には、ILO 187号条約が示唆する政労使が安全衛生を重視する文化がある。

①は、安全・衛生・快適性の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出す者を名宛人として実効性確保を求める罰則付きの一般条項を置き、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行う（2011/12年の平均金額は£30,000弱/件だったほか、かつて Balfour Beatty 社が£1000万（控訴審で£750万に減額された）にのぼる罰金を命じられた例もある）と共に、適切な管理を怠る役員への身体刑を定め、運用する一方で、規制内容の単純化、規制方法の柔軟化により、法の遵守を容易にすると共に、遵守の方法については各雇用者にできる限りの裁量を与えるほか、⑤で後掲するスキームなど、事業活動を阻害しないための配慮が尽くされている点などに現れている。

②は、HSWA が労使その他関係者の安全衛生や快適性の確保のために設定している要件そのもののほか、(a)その要件を補完する規則、(c)履行を支援するガイダンス、(b)

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

③は、そもそも安全衛生の実効性は、何か1つの方策によってなし得るものではないという彼国での経験則の反映であり、法規則の集積、現実的で均衡のとれた法執行、検査官の専門性の高さ、事業場ごとの安全衛生管理を監視・支援する安全代表制度、業務プロジェクトのリーダーによる安全リーダーシップ（職場に応じた標準の策定と信賞必罰など）の涵養、安全意識を高め行動変容を促す規格（BS:British Standard など）、専門的行政機関による災害疾病やヒヤリハット情報の確実な収集、建設業などにおけるプロジェクトの設計者、発注者、関係請負人などへの安全管理義務の賦課、民間レベルでの安全衛生に関する専門家の養成と適格性認証、リスク管理等に適任者を選任すべき旨の法的要求、技術革新による設備・器具自体の安全性の向上などの総合的な取り組みの「厚み」に表れている。

④は、労働組合により選任され、事業場ごとの安全衛生を監視・支援する安全代表制度や彼らの学習機会や活動に必要な情報（雇用者・検査官が保有する情報を含む）の獲得、諸活動の有給での保障、彼らが重要ないし主導的役割を果たす安全委員会制度などに現れている。イギリスでも、安全衛生対策における労使協議は重視されており、安全代表にかかる法的保障のうち重要なものは、非労働組合員を代表する非正規安全代表にも適用される。安全代表ではな



くても、安全衛生活動に携わる被用者であれば、それゆえの不利益取扱いなどについて雇用権利法の保護を受ける。そもそも、国の法律や規則、行為準則、ガイドラインなどのルール形成にも労働者側の意見は反映されるが、このような事業場ごとの関与と協議の仕組みが、国による法政策を展開するうえで毛細血管の役割も果たしていると解される。

⑤は、彼国の検査官制度に特によく現れている。彼国の安全衛生法は、国と地方自治体の双方が執行を担っており、そのうち自治体による法執行には、「主な管轄機関特定スキーム（Primary Authority Scheme）」と呼ばれる制度があり、広い地域に事業所を展開する企業が、安全規制の監督を主導するパートナーとなり、リスク管理について最善の方法を合意できる自治体を主な管轄機関として選択できる。選択された自治体は、その企業の事情をよく知ったうえで他の自治体にアドバイスを与え、彼らの監督業務をリードする。他方、国の機関である HSE は、後述するように、工場検査官のほか、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官など技術的な専門性に応じて検査官を任用し、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業させている。彼らの中には、民間企業で安全衛生関係業務を経験し、民間団体が発行する安全衛生関係資格を持っているベテランが多く、民間企業が支払う給与額を基準として魅力を感じさせる金額の報酬を年俸制（雇用期間は無期限の場合が多い）で支給している。報告者がイギリスで実施した労使団体や専門家等へのインタビューで、彼らの専門性の高さを否定した者はお

らず（別添資料 6～8）、有益なアドバイスを期待して彼らの来訪を歓迎すると述べた企業経営者もいた（別添資料 8）。

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

⑥は、年間約 £ 1 億 5000 万（150 円／£ とすると、約 225 億円）にのぼる HSE の運営コスト（Health and Safety Executive : The Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2013/14 (HC228)）によく示されているが、連合政権の意向で、2010 年に 2011／2012 年から 2014／2015 年にかけて 4 割の歳出削減方針（Spending Review 2010 Settlement）が打ち出され、検査官の査察の対象も重大なリスクのある事業場に集中させ、人員を削減する方針が採られて現在に至っている。

総じて、組織による安全衛生の学習を促進する仕組みともいえる。

・HSWA の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、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。

・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検査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双方を図るための行政－労使その他関係者間のコミュニケーション

の重視、⑤④の原動力としての安全代表制度や安全委員会制度、⑥規制の内容及び体系の分かり易さの促進、といった特徴がみられる。被用者側に罰則付きで一般的な安全衛生上の注意義務を定めた法第7条が存在する点も特徴的である。

・HSWA 違反に科される罰金額は、基本的には違反の重大性に応じて決定されるが、1999年に控訴院が治安判事裁判所等での活用（参照）を予定したガイドラインを示してから、かなり金額が上昇した。他の判例（R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd.[1999]2 All ER 249,(1999)HSB 275）では、企業の経営者や株主などの利害関係者に十分なメッセージ性を持つ必要があることも示されており、現在、企業の売上高に罰金額を連動させる法案が検討されている。また、HSWA 第37条や2007年法人故殺罪法により、企業役員などは、企業体による法違反がその怠慢等により生じたと認められる場合、身体刑や罰金刑を科され得る。前者は、役員（directors）、管理者（managers）、秘書（secretaries）などの怠慢等を対象とした処罰の規定を置き、後者は、企業の重要な決定権を持つ上級管理者（senior management）にも法人故殺罪の適用が可能な旨を定めている。実際に、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じられたり、執行猶予付の懲役刑を命じられた例がある。また、1986年企業役員解任法（the Company Directors Disqualification Act 1986）第2条には、個々の企業役員が有罪とされた場合、裁判所がその地位をはく奪できる旨の定めもある。

・イギリスの規則は、法律の時代即応性

などを担保する役割を与えられ、法律の改廃等の強い効力を持っている（とはいえ、議会の承認を含めた煩雑な手続きの必要性から、新たな規則の制定などには時間を要することもあり、より策定が容易で迅速なガイダンス・ノートに代替される傾向にある。）。その意味でやや異色の性格を持つ 99 年労働安全衛生管理規則は、89 年 EC 安全衛生枠組み指令や 91 年非典型労働者指令を含めた複数の関連 EC 指令の国内法化の要請を受け、5 名以上の被用者を雇用する雇用者にリスク調査を含めたリスク管理義務を課している。これには、リスクにばく露している被用者（集団）の如何を含めた重要な結果の記録、判明したリスクへの対策のための条件整備、適任者の選任、情報提供、教育訓練などが含まれ、以下のよう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 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に、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、発育障害・後遺障害をもたらす要因などを顧慮した就業制限を設けるべきだが、適任者による監督、適切なリスク管理が可能であれば、教育訓練の必要性等を理由に、雇用を妨げるべきでないこと（第 19 条関係）

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