

割が代替される傾向にある。もっとも、そうなれば、ガイドランス・ノートの実質的な法規範性が高まる可能性もある。

・検査官制度は、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、陪審に抛らない有罪判決を得るものにつき、検査官が訴追の権限を有している。

・HSWA 下でのリスク管理政策の実効性確保には、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、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。労使間の利害対立を前提とする労働組合や団体交渉などとは性格が異なるが、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、HSWA の一般規定の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があった。もっとも、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、「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」とする第 4 項の定めなどから、制定法上の義務違反に基づく不法行為訴訟は可能である。リスク管理に関する安全衛生管理規則は、同規則第 2 2 条により原則として私訴権が排除されるが、2006 年の規則修正（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 2 2 条の修正）を受け、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とする説もあり、もとより不法行為法上の活用は排除されていない。安全衛生規則についても、2013 年の企業及び規制改革法（the Enterprise and Regulatory Reform Act）第 6 9 条により、HSWA 第 4 7 条が修正され、原則として私訴権が排除されることとなったが、やはり不法行為法上の活用は排除されていない。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った（*2013年企業及び規制改革法の施行以後、状況が変化したと思われる）。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るが、**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十分さ（：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、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、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多くないという。

・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、安全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、安全代表だけでなく、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な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除去・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も安全問題に関する労使間協議の枠組みを提供するため、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、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果たすべき業務と目的、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 (dangeraou 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ない、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、労使協議関連規定違反への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。

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】

Barrett, Brenda / Howells, Richard: Safety Law : Text and Materials(2nd edition), 2000

Barton v Wandsworth Council(1994) 11268/94 ET

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

三柴文典: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

三柴文典(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。

【掲載判例一覧】

Bass Taverns Ltd v. Burgess [1995] EWCA Civ 40

Brazier v Skipton Rock (1962) 1 All ER 955

British Aircraft Corp'n. v. Austin [1978] IRLR 332 EAT

Cleveland County Council v. Springett [1985] IRLR 131 (EAT)

Costain Building & Civil Engineering v. Smith & Anor [1999] UKEAT 141 99 0505 (5 May 1999)

Day v. T Pickles Farms [1999] IRLR 217 EAT

Davies v. Neath Port Talbot Country Borough Council [1999] IRLR 769

Donoghue v Stevenson [1932] UKHL 100

Dowsett v. Ford Motor Co. [1981] IDS

Brief 200

Duthie v. Bath & North East Somerset Council [2003] ICR 1405

Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd. [1952] 2 All ER 192, CA

Godfrey v. Bernard Matthews plc 21 June 1999 County Court

Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth [1980] IRLR 135 EAT

Groves v Lord Wimborne [1898] 2 Q.B. 402

Harris v Select Timber Frames Ltd [1994] 222 HSIB (Health and Safety Information Bulletin) 16

Harvest Press Ltd v McCaffrey (EAT). (1999) IRLR 778

Healey v. Excel Logistics Ltd. [1997] UKEAT 846.97.2710

Heeremac VOF v Munro 1999 SLT 492 HC

Howard v. Volex Accessories Division [1988] HSIB 154

Kerr v Nathan's Wastesavers Ltd (1995) EAT 91/95

Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd. (1978) HSIB 26

Masiak v City Restaurant Ltd [1999] IRLR 780

National Union of Tailors and Garment Workers v. Charles Ingram & Co Ltd [1977] IRLR 4

O'Connell v. Tetrosyl Ltd. Industrial Relations Review & Report, 367, 6 May 1986

Owen v. Bradford Health Authority [1980] IDS Briefs 183

R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd. [1999] 2 All ER 249, (1999) HSB 275

R v. Nelson Group Services (Maintenance) Ltd. [1999] IRLR 646

R v. Secretary of State for Trade & Industry, ex parte Unison [1996] IRLR 438

Rama v. South West Trains [1997] EWHC Admin 976

Reid v. Westfield Paper Co. Ltd. [1957] SC 218

Scarth v. East Hertfordshire District Council [1991] HSIB 181

Shillito v. Van Leer (UK) Ltd [1997] IRLR 495 (EAT)

Smedley v. S P Roadways (1980) COIT 1015/54

Waugh v. British Railways Board [1980] AC 521 (HL)

White v. Pressed Steel Fisher Ltd. [1980] IRLR 176 (EAT)

Wightman v. Grant Die Castings (1966) COIT 928/222

Wilson and Clyde Coal Co Ltd v. English [1937] 3 All ER 628, HL

【本調査研究の実施に際しては、厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課の武部憲和主任労働衛生専門官、在英国日本国大使館1等書記官和田幸典氏ほか多くの方々からご協力を賜った。この場を借りて深甚の謝意を表する。】

¹ Hugh Robertson 氏 (TUC) へのインタビューでの回答（別添資料6）でも指摘された。

² Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。

³ 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.

⁴ Robens Report: SAFETY AND HEALTH AT WORK (Hansard, 19 July 1972).

⁵ 小畑前掲論文 378-379 頁。

⁶ 小畑前掲論文 388 頁。

⁷ 小畑前掲論文 381 頁。

⁸ 小畑前掲論文 381-382 頁。

⁹ 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。

¹⁰ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。

¹¹ 小畑前掲論文 385 頁。

¹² 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）。

¹³ 小畑前掲論文 383 頁。

¹⁴ 小畑前掲論文 383 頁を参照した。

¹⁵ 小畑前掲論文 384 頁。

¹⁶ 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）。

¹⁷ 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）。

¹⁸ 日本の安衛法でも、第4条（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57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）

¹⁹ 「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）。

²⁰ 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）。

²¹ 小畑前掲論文386頁。

²² 小畑前掲論文387頁。

²³ 小畑前掲論文386頁。

²⁴ 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。

²⁵ WHO Profile Report 2009: Overview of Occupational Health and Safety, United Kingdom, 2009 at 39-40.

²⁶ Id. at 40.

²⁷ 小畑前掲論文379頁。

²⁸ 小畑前掲論文389頁。

²⁹ Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 23.

³⁰ 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。

³¹ Selwyn(2013) at 22-23.

³² Selwyn(2013) at 23-24.

³³ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答(別添資料5)。

³⁴ 三柴前掲報告書139-140頁。

³⁵ 小畑前掲論文387頁。

³⁶ 小畑前掲論文391頁。

³⁷ 小畑前掲論文399頁。

³⁸ Selwyn(2013) at 89-.

³⁹ 小畑前掲論文394頁。

⁴⁰ 小畑前掲論文400頁。

⁴¹ 小畑前掲論文408-409頁。

⁴² 小畑前掲論文401頁。

⁴³ Selwyn(2013) at 176.

⁴⁴ 小畑前掲論文408, 413-414頁。Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答(別添資料5)でも、同旨の発言がなされた。

⁴⁵ 小畑前掲論文403-404頁。

⁴⁶ 小畑前掲論文408頁。

⁴⁷ Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答(別添資料5)。

⁴⁸ 小畑前掲論文402頁。

⁴⁹ 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、蒸気ウインチ(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（以上の記述につき、

<https://dominicsaulles.wordpress.com/2013/08/22/groves-v-lord-wimborne/>を参照した）。

⁵⁰ 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）。

⁵¹ 小畑前掲論文 406-407 頁。

⁵² 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)。

⁵³ 小畑前掲論文 407 頁。

⁵⁴ 小畑前掲論文 404-405 頁。

⁵⁵ Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd. [1952] 2 All ER 192, CA.

⁵⁶ Reid v. Westfield Paper Co. Ltd. [1957] SC 218.

⁵⁷ 小畑前掲論文 414-415 頁。

⁵⁸ 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 Donohue 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る。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」（事実関係について

は、

<http://lawgovpol.com/case-study-donoghue-v-stevenson-1932/>を参照し、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）。

⁵⁹ 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。

⁶⁰ [Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。](#)

⁶¹ 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）。

⁶² [Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。](#)

⁶³ Ibid.

⁶⁴ [Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。](#)

⁶⁵ 小畑前掲論文 410 頁。

⁶⁶ 小畑前掲論文 413 頁。

⁶⁷ 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）。

⁶⁸ 小畑前掲論文 417 頁。

⁶⁹ Mariner v. Domestic and Industrial Polythene Ltd. (1978) HSIB 26.

⁷⁰ Wightman v. Grant Die Castings (1966) COIT 928/222.

⁷¹ Smedley v. S P Roadways (1980) COIT 1015/54.

⁷² 小畑前掲論文 418 頁。

⁷³ Graham Oxley Tool Steels Ltd. v. Firth [1980] IRLR 135 EAT.

⁷⁴ 小畑前掲論文 417-419 頁。

⁷⁵ British Aircraft Corpn. v. Austin [1978] IRLR 332 EAT.

⁷⁶ 小畑前掲論文 418 頁。

⁷⁷ Selwyn (2013) at 159.

⁷⁸ Selwyn (2013) at 159-160.

⁷⁹ Selwyn (2013) at 160-161.

⁸⁰

<http://www.hse.gov.uk/pubns/books/121.htm> (2014年10月27日にアクセス)

⁸¹ 以下の概要の記述に際し、
http://www.bailii.org/uk/cases/UKKEAT/1998/369_98_0111.html、

<http://www.thompsons.law.co.uk/ltext/10450002.htm> 等のWEBサイトを参照した。

⁸² Selwyn (2013) at 174-175.

⁸³ Selwyn (2013) at 163.

⁸⁴ Heeremac VOF v Munro 1999 SLT 492 HC. 概要の記載に際し、

<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/hse-must-detail-risk-assessment-defects-in-charges/6485/> 等のWEBサイトを参照した。

⁸⁵ 以下の概要の記述に際し、

http://www.safetyphoto.co.uk/subsite/case%20q%20r%20s%20t/r_v_nelson_group_services.htm 等のWEBサイトを参照した。

⁸⁶ Selwyn (2013) at 176.

⁸⁷ 以下の概要の記述に際し、

<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/assessment-and-rotation-failure-caused-wruld/6507/> 等のWEBサイトを参照した。

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ 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.

⁹⁰ [Rachel Moore 弁護士へのインタビューでの回答（別添資料5）。](#)

⁹¹ Selwyn (2013) at 190.

⁹² 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。

⁹³ Selwyn (2013) at 192.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Selwyn (2013) at 204.

⁹⁷ Selwyn (2013) at 192-193.

⁹⁸ Selwyn(2013) at 196.

⁹⁹ Selwyn(2013) at 197.

¹⁰⁰ 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 141 条（以前の第 119 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（以上の記述に際し、
<http://www.thompsons.law.co.uk/ltext/10560007.htm>を参照した）。

¹⁰¹ Selwyn(2013) at 199-200.

¹⁰² 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（以上の記述に際し、
<http://hsfnotes.com/litigation/privilege-guide/dominant-purpose-of-litigation/>を参照した）。

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））。

¹⁰³ 概要の記述に際し、
<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/paid-leave-covers-aspects-of-safety-rep>

s-functions/6504/等の WEB サイトを参照した。

¹⁰⁴ Selwyn(2013) at 203.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Selwyn(2013) at 202.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Selwyn(2013) at 205.

¹¹⁰ Selwyn(2013) at 206.

¹¹¹ Selwyn(2013) at 207.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Selwyn(2013) at 208.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Selwyn(2013) at 216.

¹¹⁷ Selwyn(2013) at 217.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Selwyn(2013) at 218.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Ibid.

¹²² Selwyn(2013) at 219.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ ただし、1981 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）。

¹²⁶ Selwyn(2013) at 220.

¹²⁷ Selwyn(2013) at 208-210.

¹²⁸ Selwyn(2013) at 209.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ 「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。

¹³¹ HSE:Topic Pack Enforcement of consultation Regulations, June 2011 at 6.

¹³² Selwyn(2013) at 210-216.

¹³³ Selwyn(2013) at 211.

¹³⁴ 概要の記述に際し、
http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/1999/141_99_0505.html 等のWEBサイトを参照した。

¹³⁵ Selwyn(2013) at 211-212.

¹³⁶ 以上の記述に際し、Barrett, Brenda / Howells, Richard: Safety Law : Text and Materials(2nd edition), 2000 at 446等を参照した。

¹³⁷ 概要の記述に際し、
<http://www.hrcompanion.co.uk/employment-law-case-info/unfair-dismissal/automatic-unfair-dismissal/2928-masiak-v-city-restaurants-uk-ltd-1999-irlr-780-eat> 等のWEBサイトを参照した。

¹³⁸ Selwyn(2013) at 213.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ 概要の記述に際し、
<http://www.thompsons.law.co.uk/lttext/10570006.htm>、
http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/1999/488_99_0707.html 等のWEBサイトを参照した。

¹⁴¹ Selwyn(2013) at 213-214.

¹⁴² 概要の記述に際し、
<http://www.xperthr.co.uk/law-reports/barton-v-wandsworth-council/49725/>等のWEBサイトを参照した。

¹⁴³ 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来た。その他3年に1度の定期的レビューもあるが、総じて、安全衛生に関する規制の有効性は、

ゴールを設定し、そこへの過程をフレキシブルにすることで実現されると指摘されて来た。

HSWAの中で重要な原則は、特定の行為、対象ではなく、ゴールを設定することにある。個別の主体の採用するやり方を尊重することが重要。基本原則は、「リスクを作る人こそがそれを管理する上で最善の位置にいる」という点にある。

その際、最も重要なことは、リスクの排除ではなく、できる限り最小化するという点である。この点はECの規制とも合致する。

HSWAができてから労災（職業病は含まない）による死亡率が7割5分減少しているが、ここにアスベストによる中皮腫などの職業病は含まれない。

2) Did EC Framework Directive(89/391EEC) change legal system under HSWA ? If that is so, how was it changed?

(89年のECの枠組み指令は、HSWAに基づく法的システムを変化させたでしょうか？仮にそうである場合、どの点に変化させられたでしょうか？)

【回答】

YES。

枠組み指令は、全体的にHSWAより「～すべき」という命令的な書き方がされている。

当初、EC枠組み指令が悪影響を与えるのではないかと懸念があったが、実際には生じなかった。我々はEC指令の国内法化の要請を受け、92年管理規則とHSWAの2つを活用している。

同指令による最も大きな変化は、リスク調査を書面で行わなければならなくなった点にある。もっとも、書面の作成を気にするあまり、リスク管理の本来目的に目がいかない、という問題が生じるようになった。

3) Have risk management system under HSWA worked effectively on the whole?

How about its effectiveness to small sized companies?

(HSWAの下でのリスク管理システムは、総じて有効に機能したでしょうか？中小企業への有効性はどうかだったでしょうか？)

【回答】

YES。

特にSME（中小企業）には、安全衛生は自分たちでも達成できるということを理解させる必要があるが、リスク管理システムは、その点で寄与したと考えている。

たとえ安全衛生やリスク管理の必要性は認識できても、実際にどうやるかが分からないSMEは多い。多くのSMEが有償でコンサルタントに委託しているが、本来は自分たちでもできる。

HSEには中小企業に特化したガイダンスがある。いかにリスク管理するかを書いており、書き方自体も彼らに分かるようになっている。ツールボックスも具体的方法を示すのに役立っている。15の項目で、どんな問題があり、どう考えるべきかを書いている。具体的な事例と対応法も記載している。より詳しく知りたいことがあれば、HSEのどこにアクセスすべきかも書かれている。「H&S・ABC」を参照すれば、具体的な対応法を知ることができる。全て無料であり、事業者側からも、分かり易いし実効性もあがるなど、良い評価が帰って来ている。

また、「HSE Made Simple」というガイダンスもあり、これには10の事柄が書かれている。ここでは、リスク管理にとどまらず、事業そのものに関わる広範な話題が取り扱われている。

HSEは、従前より、リスク管理や安全衛生は雇用・売上などの事業の一部であると言っ

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って送検されるが、既に災害が起きた場合にはすぐに送検となる。

検査官がゴールの遵守状況と過程に関するACOPの遵守状況のどちらを先に検査(チェック)するかは、ケース・バイ・ケース。詳しくは検査官に尋ねてみないと分からないが、基本的には見出された証拠から遡って必要な事柄について調べていくことになる。

8) Do you have any system which give employers who made good health and safety practice special merits such as exemption from inspection, payment of labor insurance premiums or publication to public?

If that is so, how do you decide a good company?

(イギリスには、良好な安全衛生を達成している雇用者に対して、査察の免除、労働保険の免除、組織名の公表などの特別なメリットを提供する制度はあるのでしょうか？)

【回答】

NO。

法令順守自体に、契約の増加、経費の削減などさまざまな恩恵があり、反対に、実際に送検されると公表される仕組みとなっているため、その必要がない。

ただし、民間機関である Institutional Occupational Safety and Health などが、安全衛生プラクティスの良好な組織を独自に褒章している。