

9) How many inspectors engaged in compliance of HSWA are there in U.K. as a whole?
(イギリスには、HSWA の遵守に従事する査察官は、合計何名いるのでしょうか?)

【回答】

13 / 14年の報告書では、1059名のフロントライン検査官（送検権限を持つ）、1111名（送検権限を持つ）の分野ごと（*クレーン、ボイラーなど【三柴注】）の専門性を持つ行政官がいる。前者は規制的作用を担い、後者は政策的役割を担い、主にアドバイスなどを職務の基本としている。

これに加え、財務・人事・総務等の職務に当たる政策サイドの人員がHSE内に300名ほどいる。

今回インタビューに応じている2名は、双方とも政策サイドの人間である。

地方自治体にも検査官が存在し、消防、建築、労働安全衛生などを司っている。店舗専門などの管掌の切り口（区分）もある。

彼らは、全く同じ権限を持っているので、HSEから「こうしてくれ・ああしてくれ」とは言えない。発行するガイダンスを通じてアドバイスをするのがせいぜい。400もの自治体の数があるので、それすらもかなり難しいのが実態。

そもそも、HSEと地方自治体の管轄はさほど重複していない。HSEはリスクの高いところをみているが、地方自治体はそうでもない。政府としても、両者が重複しないように注意を払っている。

10) What kinds of qualification and training is needed to become an inspector?
(査察官になるためには、どのような資格や教育訓練が必要でしょうか?)

【回答】

大卒（専攻は問われない）が最低基準だが、まずはHSEの職員になって（この際、紙面によるテストとインタビューなどによるのが一般的。この際、必ずしも安全衛生の専門知識は確認されず、一般的な知識や資質を確認するものが多い）、2年間の規制された教育訓練プログラムを内部で受けて、ディプロマをとる。もっとも、研修者側に立つような者には別のスクリーニングが行われる。

2年の研修期間の間に試験があるし、最終試験もあるが、最初から厳しいペーパー試験を課すことはない。

11) How often is the inspection in average?
Is there any difference between the cases in big sized companies and the ones in small

sized companies?

(査察の頻度は平均でどの程度でしょうか？
大企業と中小企業で違いはあるでしょうか？)

【回答】

企業規模の大小による違いはない。

実際に、490万もの企業があるので、優先順位づけも困難。もっとも、リスク・レーティングは行っており、結果的に、廃棄リサイクル事業や中小企業などに査察の中心が置かれ易い傾向はある。

12) Are there many cases where no accident has happened actually but are prosecuted for violation of HSWA?

(HSWA の下での事前送検は多くあるでしょうか？)

【回答】

この問いへの答えは「ない」。

理論的には可能だが、事前送検がどの程度生じているかは分からない。

改善通告は、建設業、機械関係事業などでよく出されているが、それを受けて改善行動をとる企業が多いこと、従わなければ事業停止命令を受ける可能性があることなどもあり、なかなか（事前）送検には至らない。

13) Can we say that administrative official, especially HSE official and inspector have actual power in making and applying rules related to Health and Safety in workplace on the whole?

(特に HSE の官吏や査察官のような行政官は、総じて、労働安全衛生に関するルールの形成と適用に実質的な権限を持っているといえるでしょうか？)

【回答】

起案は政府側が行う。よって、政策を実現するためには、何より政府（管轄官庁であるDWPを筆頭に、政府全体）をパスせねばならない。

良い政策を練るには、検査官からよく意見を聞く必要があり、実際にそうしている。

なお、政府の方から提案があつて、HSEで草案を練ることもある。また、草案が議会に行ってもそこで議論され、突き返されることもある。特に専門性が高い事柄であれば、我々の意見が取り入れられ易いが、そうでない場合、議論が大きくなる傾向にある。また、労使の代表とも利益調整を行わねばならない。

もつとも、安全衛生政策の執行上重要な意味を持つACOPについては、その策定に際して雇用年金大臣や労使などとの調整が要るものの、HSEが実質的な起案権限を持っている。

14) What kinds of Health and Safety experts are committing to small sized companies actually?

Do they have legal –civil and/or criminal- responsibilities in case of accident?

(中小企業の支援には、どのような専門家が当たっているのでしょうか？

その活動に関連して労災が生じた場合、彼らは法的－民事上／刑事上－責任を負うでしょうか？)

【回答】

Occupational Health and Safety Register という主に中小企業向けの仕組みがあり、2000名ほどのコンサルタントが登録されている。

これは、政府が提案し、HSEが支援し、民間企業に委託して運営されている。

コンサルタントは、法的に適正な業務を遂行する責任を負っており、それを怠れば、送検もなされ得る。登録を外されたり、各職業団体のメンバーから外されることもある。

使用者側も適任者を選ぶ責任があり、HSEは、その方法についてアドバイスを出している。

○別添資料2 (HSE作成資料)

Health and Safety
Executive



Kindai University Japan

Visit 5th September – Redgrave Court

Kate Haire and Rachel Grant HSE

Enduring principles

維持されてきた原則



- | | |
|--|--|
| • Risk and goal based | • リスクと目標を基盤とする |
| • The principle that those who create risks are best placed – and indeed ought to control them | • リスクを作り出す者こそが、それを管理するうえで最善の位置にあると共に、そうするべき責任を負う |
| • Risks to be reduced to as low as is reasonably practicable – not eliminated entirely | • リスクは、完全な除去ではなく、合理的に実行可能な限り低減されねばならない |
| • Working with those exposed to the risks – primarily the workforce | • リスクに晒される者 – 先ずは労働者 – との協働 |
| • "Self Regulation" – not a euphemism for "no regulation" | • 無法の擁護ではない「自己規制」 |
| • Effective regulatory body | • 効果的な執行機関 |
| • Universally applicable. | • 一般的な適用可能性 |

Where are we now? 我々の置かれた現状

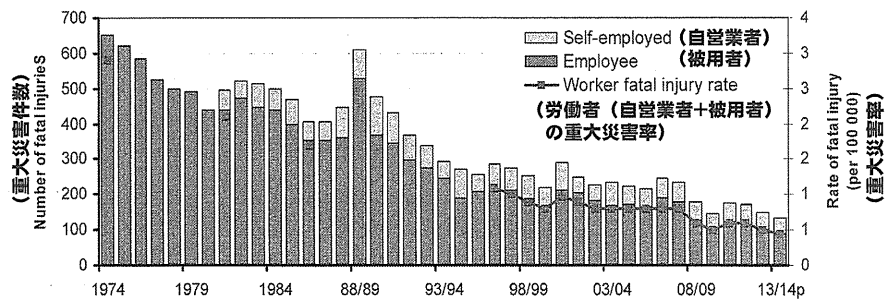


- Nature of industry changed beyond recognition
 - But goal-setting, risk-based approach of HSWA has successfully stood the test of time
 - GB has seen 40 years of continuous improvement in risk control and management leading to improved standards of health and safety and improved outcomes

 - 我々の認識を超えて、産業の性格が変化している
 - とはいえ、HSWAのリスク・目標ベースのアプローチは依然有効性を保っている
 - 英国 (GB) は、過去40年にわたり、リスク管理の継続的改善を進めてきており、安全衛生基準や結果の改善がもたらされた

Fatal injuries since introduction of HSWA

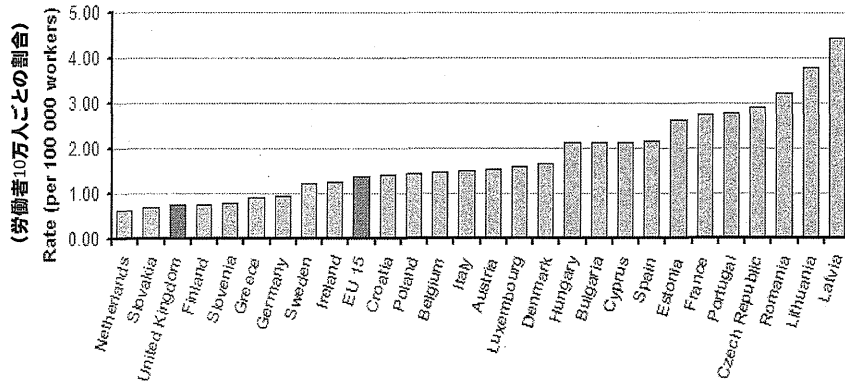
HSWA施行後の重大災害



European comparisons 欧州内での比較



Fatal accidents at work 2011 (excluding RTA's, Eurostat)
 2011年の重大な労働災害（但し、交通労災を除く。ユーロスタット
 [欧州委員会内の統計担当部局] 調べ



Recent Policy Initiatives

最近の政策動向



- Budget reductions
- Better Regulation – making it easier to comply with the law, not reducing levels of protection
- Simplify legislation and guidance – safe harbour
- Spring clean of HSE guidance
- ACOP's vs guidance
- Slaying the “elf'n safety” monster
- Reduction in number of proactive inspections
- Greater focus on higher risk activities – HSE and LAs
- Maintenance of enforcement profile
- Fee for Intervention introduced (for HSE)
- 予算の削減
- 規制の改善—保護の水準を下げずに法令遵守を容易にする— (*下線は三柴添付)
- 法規とガイダンスの単純化
—例) 安全港に関するルール—
- 膨大化・複雑化した
HSEガイダンスの大清掃 (spring clean)
- 行為準則「対」ガイダンス (*行為準則が実質的に強制力を帯びていることから意識されるようになった構図と思われる (三柴注))
- 絶対安全神話の駆逐
- 能動査察件数の減少
- リスクレベルの高いところへの活動の集中
—HSEと地方自治体の双方—
- 法の執行に関する断面分析の継続的实施
- 介入費用徴収制度の導入 (HSE)

Supporting SMEs

中小企業支援



· To adapt and customise approaches to help the increasing numbers of SMEs in different sectors comply with their health and safety obligations

・ 年々数を増す多業種にわたる中小企業が安全衛生に関する業務を履行できるよう支援するための取り組みの柔軟化や調整

- to find new ways to help SMEs understand how to comply with health and safety law in a manner proportionate to the risks posed by their work activities

— 中小企業がその事業活動から生じるリスクに見合った安全衛生法の遵守の果たし方を理解できるような支援方法の模索

Supporting SMEs

中小企業支援



- SMEs are
 - micro: 0-9 employees
 - small: 10-49 employees
 - medium: 50-249 employees

- 中小企業とは
 - ・ 零細：被用者数が0～9人
 - ・ 小規模：同じく10～49人
 - ・ 中規模：同じく50～249人

- Nearly 5 million SMEs in UK employing 14 million people
 - 1.2 million 10-49 group

- ・ 連合王国(UK)では、500万近くの中小企業が1,400万人の人々を雇用している。
 - そのうち120万の企業が小規模(被用者数10～49人)に属する

Supporting SMEs

中小企業支援



Stakeholder Engagement –

Listen to others

- Small Business Trade Association Forum
- Focus groups with small businesses
- Trade Unions
- Other government departments
- Use own intelligence (from inspection data)

関係当事者の関与

– 第三者の意見を聴く –

- 小規模事業商工会議所
- 小規模事業に関するフォーカス・グループ（*マーケティング・リサーチなどのために潜在的な顧客などから組成される小集団）
- 労働組合
- その他の政府の部局
- （査察から得られたデータのような）既に社内に蓄積された情報の活用

Supporting SMEs

中小企業支援



We have:

- Tailored our guidance to SMEs
- Created a better web journey on HSE website
- Developed ways to promote the guidance

我々は、以下の取り組みを行って来た。

- 既存のガイダンスを中小企業用にアレンジした
- HSEのウェブサイトへのWEB上のアクセスを容易にした
- ガイダンスの普及促進のための方策を開発した

Health and Safety Made Simple 安全衛生の単純化



HSE Health and Safety Executive

Home Guidance About HSE

安全衛生のいろは H&S ABC AN EASY GUIDE TO HEALTH & SAFETY

Google Custom Search Search

Accessibility Text size: A A A

HSE > Guidance > Topics > Health and safety made simple

Rate this page ☆☆☆☆ Share Free updates Bookmark Follow HSE on Twitter

Health and safety made simple

The basics for your business あなたの事業の基本

How can this site help you?
Decide who will help with your duties: **御社の義務の履行補助者の決定**

Write a health and safety policy: **安全衛生方針の起草**

Manage the risks in your business: **事業上のリスクの管理**

Consult your employees: **社員との協議**

Provide training and information: **教育訓練や情報の提供**

Provide the right workplace facilities: **適切な設備の提供**

First aid, accidents and ill health: **緊急対応、災害疾病**

Display the health & safety law poster: **安全衛生法に関するポスターの掲示**

Get insurance for your business: **事業上のリスクへの保険**

Keep up to date: **情報や対策のアップデート**

If you think health and safety has to be complicated - it doesn't.

This site will make it easier for you to comply with the law and manage health and safety in your business.

For many businesses all that's required is a basic series of tasks. The site will take you through the steps and help you make sure you have done what you need to - and no more.

もし、安全衛生は難しくなければ、と思っているなら、そうではありません。このサイトは、御社の法の遵守と事業上の安全衛生管理を支援します。多くの事業にとって、必要となるのは基本的な一連の作業に限られます。このサイトは、御社がそのステップを踏めるよう誘い、必要な事柄をなしたか否かの確認を支援するものであり、それ以上ではありません。

Health and Safety Toolbox 安全衛生の工具箱



HSE Health and Safety Executive

Home Guidance About HSE Contact HSE

H&S ABC AN EASY GUIDE TO HEALTH & SAFETY

Google Custom Search Search

Accessibility Text size: A A A

HSE > Guidance > Topics > The health and safety toolbox: How to control risks at work

安全衛生の工具箱：職場のリスクの管理手法 updates

Bookmark Follow HSE on Twitter

The health and safety toolbox: How to control risks at work

Things you need to do

This site provides helpful areas of advice, which apply to all workplaces. このサイトは、全ての職場に当てはまる、さまざまなアドバイスを提供しています。

Introduction はじめに

How to manage health and safety: **安全衛生管理の手法**

Your organisation: **御社の組織に成じて**

Your workers: **御社の労働者に成じて**

Your workplace: **御社の職場に成じて**

Choose whichever topics are relevant to your workplace: **御社の職場に関連する話題を選択して下さい**

- Electrical safety: **電機安全**
- Fire safety: **防火**
- Gas safety: **ガス安全**
- Harmful substances: **有害物質**
- Machinery, plant and equipment: **機械、工場及び設備**
- Manual handling: **人力での選搬**
- Noise: **騒音**
- Personal protective equipment: **個人保護具**
- Pressure equipment: **高圧器具**
- Radiations: **放射線**
- Slips and trips: **スリップと転倒**
- Vibration: **振動**
- Working at height: **高所作業**
- Working in confined spaces: **閉鎖空間での作業**
- Workplace transport: **作業場内での運搬**

If you have any comments on the Health and Safety Toolbox please complete the feedback form.

○別添資料 3 (HSWA (イギリス労働安全衛生法) に関する解説書の翻訳 (1))

Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 159-

第 4 章 HSWA に基づく安全衛生管理

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

安全衛生管理計画の成功は、その問題への構造的取組への注力度合いに比例する。有効な取り組みのためには、5段階のステップが踏まれるべきであり、各ステップで求められる措置は、通例、直面する課題と選択される解決策に応じて決まる。HSE は、実務でも充分参考になる、「HSG65：効果を上げる安全衛生管理 (Successful Health and Safety Management)」という小冊子を発刊している。新刊は、2013年暮れに発刊される予定である。新たなガイダンス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。新たな HSG65 の草案とその背景となつた議論は、<http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/hseboard/2013/300113/pjanb1313.pdf> に掲載されている。

1. 方針：安全衛生に関する方針は、HSWA 第 2 条第 3 項に基づき被用者に提供されるべき「文書による宣言 (written statement)」に限られず、安全衛生への配慮が、あらゆるレベルの管理者によって最優先課題とされ、その方針の実現に適う資源の発掘への取り組みが求められるような方針でなければならない。適切な安全衛生上のルールや手続きの採用は、作業システム面のみならず、作業手段、設備、材料、支援などの調達についてもなされねばならない。組織の活動の全ては、その方針の実施を視野に行われねばならない。

2. 組織：方針の実施を管理する総合的な役割は上位の管理者が負うべきだが、特定の役割は特定の部署に委ねられても良い。効果的なコミュニケーション、職務遂行上のコンピテンスの確立が求められ、あらゆるレベルでの参加が奨励される。

3. 計画：計画の目的は、安全衛生文化が確立した組織による実際の方針の実施にある。リスク調査が実施され、適切な教育訓練が設定され、職場の問題点が記録され、修正され、管理手法が導入される等、さまざまな措置が盛り込まれねばならない。各組織は、それぞれが抱える特有の問題への対応に最も適した手法を採用し、解決策を見出すことになる。

4. 実施状況の評価：ひとたび基準や目的が設定されれば、その達成度を測ることが可能となり、更なる措置や改善が必要な領域も特定できるようになる。背景にある原因や弱点も特定し、それまでの成功事例に倣ってそれらの低減を図るべきである。

5. 実施状況の見直し：安全衛生監査が体系的かつ定期的を実施されていれば、直にその効果が現れるか、別の安全衛生管理計画の必要性が示されることになる。統計の分析、事故の調査、教訓からの学びなどが有効であろうし、それらを踏まえて追加的措置の勧告もなされ得る。新しい、又は開発途上の知識の記録と検討も有効であろうし、他の組織の事例も考慮に値する。安全衛生管理の実効性は、既に生じた問題への事後的対応よりも、未然防止の能力に依る場合が多い。

1999年労働安全衛生管理規則

同規則のオリジナル・バージョンは、EC安全衛生枠組み指令(89/391/EEC)と非典型労働者指令(91/383/EEC)の国内での実施を目的に、1992年に公布された。当該規則は妊娠中の労働者のための指令(92/85/EEC)の実施のために1994年に修正され、職場における若年労働者の保護のための指令(94/33/EC)の実施のために97年に再度修正された。

これらの条規は、すべて1999年労働安全衛生管理規則に統合され、89年枠組み指令に示された予防の一般原則に関する追加規定と共に、その年の暮れに施行された。また、(*99年規則への統合によって<訳者注>)1981年安全衛生(緊急対応)規則、1995年炭鉱関係安全衛生規定総合規則、1996年建設(安全衛生・快適性)規則、1997年消防(職場)規則にも小規模な修正が加えられた。この規則は、更に、2003年労働安全衛生及び消防管理(職場)(修正)規則、2005年労働安全衛生管理及び安全衛生管理(被用者との協議)(修正)規則、2005年規制改革(防火)命令、2006年安全衛生管理(修正)規則によって修正を受けた。

この規則は、海洋活動、教育訓練を含め、HSWAが適用される全ての労働に適用されるが、商用船舶には適用されない。国防大臣は、国の安全保障上の利益のため、一定の義務(ただし、第16~18条を除く)について軍隊を免除できるほか、軍隊の一部の者について(第14条を除き)一定の要件を免除できる。

99年安全衛生管理規則には、行為準則L21(99年労働安全衛生管理規則の施行にかかる行為準則)及びガイダンス・ノートが付されている。本行為準則は、上掲のHSG65が改訂され次第廃止される方向で検討されている。

リスク調査

雇用者は、彼自身の雇用する者の労働安全衛生上のリスク並びに自身と雇用関係にはない者の安全衛生上のリスクであって、雇用者自身かその者の営む事業に起因するか、それと関連するものの双方に関する適切かつ十分な調査を実施せねばならない。これは、関係

法規及び2005年規制改革（防火）命令により、又はそれに基づき課された要件や禁止事項を遵守するために求められる、講ずべき手段を特定する意味を持つ。

同様の義務は、当人自身の安全衛生上のリスクや、雇用関係にはない者の安全上のリスクについて、自営業者にも課されている。

調査（の結果）がもはや有効でないと疑うべき理由がある場合や、関連事情に重要な変化があった場合には、雇用者や自営業者による見直しが求められる。また、見直しに際して調査（の方法）自体に変更を加える必要がある場合には、果断になされる必要がある。

雇用者が18歳未満の若年者を雇用するには、以下の点に特に留意して、調査を実施することが条件となる。

(a)若年労働者の未経験、リスク意識の欠如、未熟さ

(b)職場や個人ごとの作業場の装備やレイアウト

(c)物理的、生物学的、化学的な物質へのばく露の性格、程度、時間

(d)作業器具の形状、範囲、活用及び取扱い方法

(e)さまざまな工程や活動の組織

(f)若年者に現に実施されているか実施予定の安全衛生教育の程度

(g)若年者の保護に関する EC 指令 (94/133/EC) 附則に記された物質、工程、作業に起因するリスク（附則 A は、電離放射線、高圧条件下での作業、生物学的物質および一定の化学物質、爆発物に関わる一定の種類作業、高電圧の電氣的障害、危険性の高い動物、危険性の高いガス、構造上倒壊のリスクのある場所での作業などを取り扱っている）

若年者のための調査実施要件は、私宅での家事労働を含む一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないように調整された作業には適用されない。

5人以上の被用者を雇用する雇用者は、調査による重要な発見事項と、特に危険な状態にあると認められた被用者の集団を記録せねばならない。この作業は、通例、手書きでなされるだろうが、その活用や検証が可能な限り、電磁的手段など他の方法によることもできる。

仮にリスク調査を怠り、それがなされていれば災害の潜在要因を特定できたであろうと解される場合（たとえば、作業に関連する上肢障害へのり患を避けるため、作業慣行を変える必要性があった場合など）、民事損害賠償請求訴訟における過失の不法行為の裏付けとなり得る（*Godfrey v. Bernard Matthews plc*）。刑事事件では、仮に雇用者がその場にあるリスクを適切に調査するために十分なリスク調査を実施していなかったとして告発した場合、検察官は、当該調査が、どのような点で不十分だったのかを特定しなければならない。単に災害が発生したという事実には依拠しても、充分とはいえない（*Heermac VOF v. Munro*）。

危害、損失、災害その他悪しき結果が生じる可能性がある状態を「リスク」という。したがって、リスクのレベルは、危害が生じる確率、危害の潜在的な重大性、悪しき影響を受ける可能性のある人物や集団により決まる。

「ハザード（危険源）」は、危害をもたらす潜在性を持つものを意味する。よって、リス

ク調査では、そうした潜在的ハザードが現実化する可能性を確認することになる。安全衛生管理規則と共に発出された行為準則には、「リスク調査は、作業もしくはその事業上の行為に起因して、又はそれに関連して、人体の安全衛生に及ぶリスクを特定するために実施されるものである」、と記されている。それは、リスクが発生し、関係者に影響する機序を特定するものでなければならない。その情報は、そうしたリスク管理手法の決定が十分な情報に裏付けられ、合理的かつ体系的になされ、講じられる対応措置を適切なものとするために必要とされる。

リスク調査を実施する際には、ルーティンの活動もそうでない活動も含め、労働活動の全てが調査されねばならない。HSEは、「リスク調査のための5ステップ (Five Steps to Risk Assessment)」と題するガイダンス・ノートを発行しているが、その中では、リスク調査に絶対的な確固たるルールはなく、柔軟性と常識感覚が求められる旨が記されている。

リスク調査は、それによって雇用者（や自営業者）が労働から生じるリスクを特定できるものであれば、「適切かつ充分」といえる。その実現のため、雇用者は、関連する法制度、サプライヤーの作成したマニュアル、製造業者による取扱要領、業界誌などの適切な情報源を探さねばならず、適切な人物からのアドバイスも求めねばならない。リスク調査は、作業の性格に沿うものでなければならない。有効性が保たれる期間が特定される必要もある。ハザードが何で、いかにしてリスクを評価するかと共に、誰がそれにばく露する可能性があるかを特定せねばならない。これにより、雇用者は、関連法規を遵守するために求められる措置の「優先づけ」ができるようになる。

リスク調査（のあり方）は、定期的に見直されねばならない。作業の性格が変わった場合や、従前認識されていなかったハザードやリスクが新たに発見された場合には特にそう言える。規則第5条によって求められる安全衛生条件の監視から新たなハザードが見つかることもあり、これは改善された調査の対象にもなり得る。

リスク調査の実施方法は、事業の性格やハザードやリスクのタイプによって決まるため、黄金律はない。一般に、小規模事業の場合には、裁判例が示す最低限のプロセスのみでよく、専門家的なスキルや複雑な技術までは求められないであろう。他方、リスク調査が完成度の高い安全事例の基礎となることもある。その間をいくようなケースでは、特に未知のリスクへの対応に際して、専門家のアドバイスが有効に働く場合もあろう。ハザードに関わる特定の作業や集団への対応に際しては、日常とは異なる調査の実践が必要になるかもしれない。被用者、安全代表、アドバイザーなど、さまざまな関係者の意見が考慮されねばならない。常に、体系的なアプローチが図られねばならない。

その実効性を高めるため、行為準則がリスク調査に求める条件は以下の通り。

(a) 重大なリスクやハザードが申告される条件をつくること

(b) ルーティンの活動とそうでない活動、下請業者、派遣労働者、自営業者、自宅で就労する者、外勤労働者など、日頃雇用者の監視下にはない者も含め、労働活動の全側面が審査されるようにすること

(c)機械器具等のメンテナンス、清掃、自動車への荷物の積み下ろし、緊急対応のようなルーティンでない作業にも注目すること

(d)従うべき手続を含め、作業活動の妨害などの事故管理に注意を払うこと

(e)リスクやハザードの特定を体系的に行うこと：調査の対象は、機械関係、物流関係、化学物質関係、電気関係など、一定の集団（部門）ごとに設定されるべきこと、また、製造、製品の発送、事務作業など作業種別ごとのアプローチが有効な場合もある

(f)作業の体系化の方法（経緯）、それが健康に及ぼす影響を注視すること

(g)公衆に対するリスクを考慮すること

(h)火災のリスクを検討する必要性を考慮すること：必要な場合には、別個の調査が実施されるべきである

健康障害をもたらす化学物質の管理に関する規則（COSHH）のように、安全衛生管理規則と一部重複してリスク調査の義務を定める規則がある場合、それに基づく調査は、有効性を維持する限り、重複して実施される必要はない。他方、同管理規則に基づく調査の結果、他の規則に基づく調査の必要性が認識されることもある。

適用されるべき予防の原則（規則第4条）

雇用者が予防的な措置を講じる場合、規則の附則第1条に示された原則に基づく必要がある。これには、以下の内容が含まれている。

(a)リスクを避けること

(b)避けられないリスクを評価すること

(c)リスクには根本から対処すること

(d)特に、職場の設計、作業器具の選択、作業方法や生産方法の選択に際して、単調な作業を避け、事前に設定したペースで働き、健康への影響を最小化することなどを視野に、仕事を個人に適応させること

(e)技術の進歩に適応すること

(f)危険性のあるものを、無害か危険性の低いものに代えること

(g)技術、作業組織、労働条件、人間関係、その他労働環境と健康の関係に関する事項をカバーする首尾一貫した、包括的な予防方針を開発すること

(h)個人的な保護措置よりも集団的な保護措置を優先すること

(i)被用者に適切な指示を与えること

安全で衛生的な条件の整備（規則第5条）

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

行為準則には、安全衛生管理システムは以下の5つの要素から成ると記されている。

1. 計画

リスク調査を遂行するための体系的なアプローチが採用されれば、ハザードの最小化とリスク低減を目的として、優先づけと目標値の設定がなされ得る。まずは計画が採用され、併せて、期限が設定され、リスク管理の手法が選択され、実績評価基準の開発が進められねばならない。

2. 組織（化）

これには、リスク調査の実施、予防・保護措置の選択や要件の実施などに被用者やその代表を関与させることも含まれる。その他、効果的なコミュニケーション手段の確立、被用者への安全衛生関連情報の伝達、十分な情報提供、指示、教育訓練による関係者のコンピテンスの確保も求められる。

3. 管理

安全衛生に関する責任関係が明確化され、その責任を負うこととなった者には、その責務を効果的に全うするための時間と資源が与えられると共に、基準が設定され、充分かつ適切な監督体制が設けられねばならない。

4. 監視

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

5. 審査（見直し）

適切な措置が必要なタイミングで実施され、完遂するように、監視の結果必要性が判明した改善措置に優先順位が付されねばならない。管理システムのあらゆる面が、その効果を維持するため、見直されねばならない。

労働衛生監査（規則第6条）

雇用者たる者は全て、その被用者が、リスク調査により特定された安全衛生上のリスクに照らして適切な労働衛生監査の提供を受けられるようにしなければならない。

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

(a)作業関連疾患や健康状態の悪化がみられる場合

(b)有効なリスクの検出技術を利用できる場合

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

(d)監査によって被用者の保護が促進される可能性がある場合

労働衛生監査の目的は、健康リスクがもたらすマイナス効果を早い段階で探知し、それ以上の被害を防止することにある。また、リスク調査の正確性に加え、管理措置の有効性

もチェックされねばならない。衛生監査が適切になされることを前提に、個々人の健康記録が保存されねばならない。その適切さを確保するためにも、衛生監査の手続きは条件依存的に設計、遂行される必要がある。

安全衛生アシスタント (health and safety assistance) (規則第7条)

雇用者は、関連法規及び2005年規制改革(防火)命令の要件を充たすために必要な措置について、1名以上適任者を選任し、自身を支援させねばならない。この原則は、その者がそうした措置を自らとるうえで十分な教育、経験、知識を有している限り、(他者と協働関係にない)自営業者には適用されない。また、共同経営者のうちのいずれかが、教育、経験もしくは知識その他法的要件の遵守の確保に求められる措置を実施するための資質を有する者と関係しており、当該経営者はもちろん、他の共同経営者がそうした措置を講じるうえで適切に支援できる場合、当該協働関係にも適用されない。

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

安全衛生支援のために選任される者は、当該雇用者の被用者である必要はない。ただし、外部のコンサルタントを指名する場合、雇用者は、人の安全衛生に影響を及ぼし得る事業活動について、自身が知る限りの情報を彼に提供せねばならない。また、雇用者は、外部のコンサルタントに対し、有期労働者 (persons working under a fixed-term contract) や派遣労働者 (persons employed in an employment) の情報に加え、規則第10条所定の情報へのアクセスを保障せねばならない。しかし、仮に雇用者自身の被用者の中に適任者がいれば、外部のコンサルタントに優先して、規則第7条所定の安全衛生アシスタントに選任されるべきである。

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

行為準則には、雇用者は、安全衛生上の措置を支援するために選任された者が委任された職務を実施できるだけの資質を持ち、十分な情報と支援を受けることができるようにする責任を負う旨が定められている。適任者の選任は、規則第5条所定の安全衛生上の条件整備の一環としてなされねばならず、雇用者は、適任者の選任(にかかる条件整備)について安全代表と協議せねばならない。

重大かつ切迫した危険がある場合や危険な場所に求められる手続 (規則第8条)

雇用者は、事業の執行に際して、人に作業上重大かつ切迫した危険を及ぼす出来事が生じた場合に踏襲すべき手続を策定し、実施せねばならない。緊急退避手続の実施のため、適任者が選抜されねばならない。その手続では、実施可能性がある限り、職場で重大か

つ切迫した危険に晒される全ての者が、当該ハザードの性格や保護措置について知らされることが要件とされねばならない。また、彼らが作業を停止し、即座に安全な場所に退避し、特に緊急の場合には救急サービスなどの手当てを受けられるようにされねばならず、職場に危険が残存する限り、関係者の作業の再開が禁止されねばならない。

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

外部サービスとのコンタクト（規則第9条）

雇用者は、特に応急手当、救急措置や救助作業について、外部サービスとの接触が確保されるようにせねばならない。

行為準則によれば、仮に重大かつ切迫した危険が認められる状況が生じた際に全労働者が遵守すべき手続きが策定されねばならない。この手続きでは、リスクの性格、それへの対応方法、（有毒ガスの拡散など）火気や爆発物によるものを超えるリスクを想定した補完的手続きや、（プラントの停止など）特別な職責を持つ特定の被用者に課される追加的な責任、精緻な活動を実施するために選抜された適任者の役割、責任と権限のほか、その手続きが、いつ、どのように活用され、被用者らが安全な場所に適時に避難できるか、が示されねばならない。

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

重大な危険が残存している場合、緊急事態の後、作業が再開されてはならない。緊急事態が過ぎた後、再発防止のため、リスク調査の見直しが検討されねばならない。

被用者への情報提供（規則第10条）

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

- (a) 調査により特定された安全衛生上のリスク
- (b) 予防的、保護的な措置
- (c) 重大かつ切迫した危険に対応するための手続き、危険区域及び消火用具
- (d) 避難や消火の担当者
- (e) 同じ職場を共有する別の雇用者から知らされたリスク

児童（：義務教育修了年齢（15歳）以下の者）の採用に際して、雇用者は、その両親に対して以下の事項に関する包括的で適切な情報を提供しなければならない。

- (a) 調査により特定された衛生上のリスク

(b) 予防的、保護的な措置

(c) 同じ職場を共有する別の雇用者から知らされた、当該雇用者の事業の遂行に起因する労働安全衛生上のリスク（規則第11条第1項(c)）

しかし、この要件は、私宅での家事労働を含めた一時的な労働や、家族経営的な事業で若年者への危険有害性が及ばないように調整された作業には適用されない。

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

有期契約者に対しては、追加的な情報が提供されねばならない（以下の規則第15条参照）。

協力と調整（規則第11条）

複数の雇用者が同じ職場を共有する場合（一時的であるか否かを問わない）、各雇用者は、以下の事項を行わねばならない。

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

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

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

本規定は、自営業者と職場を共有する雇用者、及び他の自営業者と職場を共有する自営業者にも適用される。

行為準則では、ある作業場が主たる雇用者（main employer）の管理下にある場合、同じ作業場で業を営む他の雇用者（もしくは自営業者）は、共有するリスクの調査や必要な措置の調整の面で、主たる雇用者を支援すべきである。同様に、各職場の統括的立場にある雇用者は、当該職場単位での安全衛生条件の整備を図らねばならず、その情報が適切に関係者に伝えられねばならない。統括的立場にある雇用者がいない場合、安全衛生条件の共同的な整備について協定され、安全衛生コーディネーターの選任が検討されねばならない。

社外工（visiting workers）（規則第12条）

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

(a) 当該事業活動に起因する社外工の安全衛生上のリスク

(b) 社外工に関わる法的要件の遵守を確保するための措置

雇用者は、あらゆる社外工が、当該雇用者の事業活動に起因する安全衛生上のリスクに

関わる適切な指示や包括的な情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない。また、社外工及びその雇用者が、緊急時の避難手続の担当責任者を特定できるような情報を提供されるよう条件整備を図らねばならない。

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

行為準則によれば、適切にリスク調査が行われれば、雇用者の管理施設を訪れる人々へのリスクも特定できるはずである。よって、社外工に対して、そうしたリスクやその管理のための措置に関する情報が提供されねばならない。その情報は、明文化された“permit-to-work システム（潜在的に危険有害性を孕む作業のリスクを最小化するために開発された文書による管理制度）”を通じて提供された方が良い場合もある。規則第10条に基づき社外工に提供される情報は、同労働者に直接提供されてもよいし、その直接の雇用者を通じて間接的に提供されてもよい。

能力と教育訓練（規則第13条）

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

(a)雇い入れ時

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

教育訓練は、そうすることが適切である限り、定期的に繰り返されねばならず、新たなリスクやリスクの変化への適応が図られねばならない。また、勤務時間中に実施されねばならない。

雇用者は、職務上の要求がその被用者が自他へのリスクをもたら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。安全衛生教育は、通常の労働時間内に行われねばならないが、仮に時間外に実施される必要がある場合、労働時間の延長として取り扱われ、適切に補償されねばならない。

行為準則によれば、教育訓練の必要性が最も高いのは、新規採用時である。基礎的な教育には、一般的な安全衛生課題に併せ、応急手当や避難手続が含まれていなければならない。仮に、頻繁ではないものの、特定のスキルが必要になる事情があれば、復習のための機会が設けられねばならない。

被用者の義務（規則第14条）

被用者は、提供された機械、器具、有害物質、輸送機器、生産手段、安全器具を、それ

までに受けた安全衛生教育や、雇用者が関係法令に従って発した指示に沿って使用しなければならない。

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

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

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

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

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

臨時職員（Temporary workers：短期間の雇用を前提とした労働者）（規則第15条）

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

(a)その人物が安全に作業を行うために必要となる特別な職業上の資格や技術

(b)その被用者に対して実施されねばならない労働衛生監査

この情報は、当該被用者がその義務の履行に着手する前に提供されねばならない。

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

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

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

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

行為準則によれば、派遣先も派遣元も、そうした情報を被用者に伝達する義務を負う。

妊産婦（new and expectant mothers）のためのリスク調査（規則第16条）

事業場内の労働者に出産期の女性が含まれており、彼女らの従事する作業に、「妊婦また