

は産後もしくは授乳期の労働者の労働安全衛生の改善措置に関する EC 指令 (92/185/EEC) (Council Directive 92/185/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breast-feeding)」附則 I、II に記載されたものを含め、労働の過程や条件、物理的・生物学的・化学的要素に起因する、妊産婦やその子への安全衛生上のリスクが潜在し得る場合、規則第 3 条第 1 項により求められる調査の対象には、そうしたリスクが含まれねばならない。

指令附則 1 には、雇用者がその点（妊産婦やその子への安全衛生上のリスク）に留意して調査を実施し、講ずべき対策を決定すべき物質のリスト、作業上の手続きや条件が、例示列挙的に記されている。これには、胎児の障害を招いたり、胎盤の付着を阻害する可能性のある物理的要素、とりわけ衝撃、振動、重量物の取扱いに伴うリスク、騒音、電離放射線、寒暖の差、動きや姿勢、出張や心身の疲労が含まれる。また、一定の生物学的要素や化学物質も、母体やその胎児の健康を危うくすると認められていることから、特定される必要がある。一定の産業の工程や地下での炭鉱作業も特定されねばならない。指令附則 II には、妊娠中の女性が曝されてはならない要素や労働条件が例示的に列挙されているほか、授乳期の女性が曝されてはならない要素のリストも列挙されている。

上記のリスク調査は、女性労働者が妊娠している時に限って実施されれば済むわけではない。規則の定めでは、雇用者が出産年齢の女性を雇用した場合には、たとえ妊娠前であっても、リスク調査が実施されねばならない。調査は、当該女性労働者の健康にとってリスクとなり得るかや、同人が妊娠した場合にその子の健康にとってリスクとなり得るかを確認するために設計されねばならない (Day v. T Pickles Farms Ltd)。しかし、女性が妊娠できなくなる年齢が不明という問題は残っている。不妊手術を受けた女性の場合、妊産婦としてのリスクはないため、規則第 16 条に基づく調査を実施する必要はないであろう。しかし、規則第 3 条に基づく調査は、通常通りに実施される必要がある。また、規則第 16 条第 2 項～第 4 項及び第 17 条（認定医等が妊産婦の夜間就労に制約を課した場合、雇用者はそれに従うべき旨の規定）により、雇用者が、女性労働者の労働条件や労働時間を変更したり、特に深夜労働など、一定条件下での労働を制限したりする措置の前提が提供される。もっとも、規則第 18 条により、雇用者は、被用者から妊娠していること、6 か月以内に出産予定であること、授乳中であることを書面で申告されない限り、こうした措置を講じる必要がないことが明らかにされている。

HSE は、職場での妊産婦の管理に関する助言を WEB ページで行っている。詳細は、www.hse.gov.uk/mothers/index.htm を参照されたい。

若年者の保護（規則第 19 条）

雇用者は、雇用する若年者が、経験不足、顕在もしくは潜在するリスクの認識不足、又は未熟であることにより生じる安全衛生上のリスクから保護されるよう条件を整備せねば

ならない。

雇用者は、以下のような作業に若年者を就けてはならない。

- (a) 同人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。

- (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

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に調整された作業にも適用されない。

責任に関する規定（規則第21条）

関連法規の違反による刑事手続きでは、雇用者が、当該違反が自身の雇用する被用者や規則第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、項目3.80所掲の R v. Nelson Group Services (Maintenance) Ltd. で示された「逃げ道」を効果的に塞いだ）。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する際、個々の事案の事情を考慮することになる。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、考慮されることになる。刑事訴追（prosecution）の際、そうした事情は減刑の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。

法的義務違反にかかる民事責任の制限（規則第22条）

被災した被用者であれば、雇用者に対し、管理規則に基づく制定法上の義務違反を理由とする民事訴訟を提起し得るが、規則第22条は、あらゆる雇用者（及び自営業者）につき、同人と雇用関係にない者からの訴訟については、制定法上の義務違反の責任を排除している。2006年安全衛生管理（修正）規則は、この免責を、規則第14条により課される義務について、被用者にも拡大している。つまり、第三者は、雇用者、被用者、自営業者に課された制定法上の義務違反を理由とする訴訟に際して管理規則を用いることはできないということである。

労働時間

1998年労働時間規則（修正版）

長時間労働は、被用者の集中力を低下させ、災害リスクを増加させ得る。この規則は、ECの労働時間指令(93/104/EC)（*イギリスの抵抗で社会政策立法が進まなかったECで、87年に単一欧州議定書により、ようやく安全衛生関係指令の提案を特定多数決で提案できることとするマーストリヒト条約第137条(旧ローマ条約第118A条)が実現した経緯を踏まえ、同条約に基づいて発令された【小宮文人『現代イギリス雇用法』(信山社、2006年)133頁】)及び若年労働者指令(94/33/EC)の規定を国内法化する目的で策定され、1998年10月に施行された。技術的には、これらの指令は、96年11月23日までに国内法化されていなければならなかったもので、理論的には、Foster v. British Gasに登場する政府系公共企業(emanation of the state)のような雇用者や私的な雇用者は、Francovich事件(*Francovich v Italy (1990) C-6/90)のこと。欧州裁判所により、EU加盟国は、EU指令の国内法化を怠ったがために個人に生じた損害を補償せねばならないという原則が示された)と同類の訴訟に見舞われる可能性がある。Gibson v. East Riding of Yorkshire事件では、労働者に4週間分の休日手当を規定した指令第7条は、たとえ国の定めとは異なっても、明白かつ正確で、不確かさや特段の条件付けもないため、直接的に強制できると判示された。本規則は、幾度にもわたって修正を受けて来た。

本規則は、一般的に、「労働者(workers)」に新たな権利を付与しているが、この用語は、「被用者(employee)」より広い意味を持ち、その契約のために、当該個人が遂行する専門業務や受託業務の「顧客(client or customer)」の立場には立たない(：上下関係にある(三柴注))第三者のために何らかの労働やサービスを個人的に提供する旨の契約(規則第2条第1項)に基づいて就労する人物にも適用される。これには、独立的に職業的な活動を行う自営業者以外にも、フリーランス、何らかの独立的労働者(self-employed worker)も含まれる。しかし、彼らには、指令のほか、労働協約によって認められた数多くの特例や免責が適用されて来た。

1998年労働時間規則の主な規定は以下の通り。

1. 規則第4条(週の最長労働時間)

雇用者が、当初の段階で、文書で労働者の合意を得ない限り、時間外労働を含む労働時間は、一定の参照期間内の7日単位で平均48時間を超えてはならない。参照期間の原則は17週だが、規則第21条所定の特別な場合(*労働者の住居が職場から遠距離にある場合、警備産業の場合、保険・報道・通信などサービスや生産の継続が必要な場合、突発的な事故のリスクに晒された場合など)には26週とすることもでき、更に労働の編成に関する客観的で技術的な理由に基づき、労働協約や労使協定(workforce agreement)があれば52週とすることもできる(規則第23条(b))。適用免除の合意(opt-out agreement)は、特定期間に限定することもしないことも可能である。仮に、合意の中で打ち切りに関する

る規定が設けられなかった場合、労働者は7日間の予告期間を置くことで、それを打切ることができる。労使の合意による予告期間の延長は可能だが、3か月を超えてはならない。

被用者の同意は、個別的、明示的、かつ任意のものでなければならない（Pfeiffer v. Deutsches Rotes Kreuz）。McLean v. Rainbow Homeloans Ltd 事件では、規則の適用免除に合意しなかった被用者が、週48時間を超える労働を拒否したことを理由に解雇された。判決では、同人の解雇は、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）101A条に基づき、当然に不公正となるとされた。こうした条件下では、年単位雇用の受給資格期間は適用されない（*不公正解雇となるため、保険受給資格の計算上、救済措置を受ける（訳者注））。

参照期間内の平均的な労働時間を算出するための計算式は、 $(A + B) \div C$ である。

これには多少の説明が求められる。いずれの参照期間でも、年休、疾病休暇、産休、父親の産休（paternity）、養子休暇などのために被用者が就労しない日がある。これらの日を計算から除外すれば、平均労働時間の趣旨を損ねることになるので、これらの「除外された日（excluded days）」を計算に含め直さねばならない。Aは、参照期間内の労働時間総数であり、Bは、「除外された日」と同じ日数の参照期間直後の労働時間総数であり、Cは、参照期間内の週の数である。したがって、 $(A + B) \div C$ の計算式は、参照期間内の平均時間を示し、これは「除外された日」の分だけ延長されることになる。

仮に継続する17週の参照期間について合意が成立すれば、各参照期間は、平均的な労働時間を計算するための条件を充たす。そうした合意がない条件では、参照期間は転回する17週となる。すなわち、個々の参照期間は、いつも新しい17週の参照期間の始期となる。

McCartney v. Oversley House Management 事件において、被用者は収容型介護施設の管理者であった。彼女は、毎週4日間の実働に加えて24時間の現場管理をする代わり、固定給と住居を与えられる契約を結んでいた。彼女の業務は、おおむね午前8時から午後6時に限られていたが、緊急時には対応せねばならず、勤務時間外の行動を制約されかねない状況にあった。判決では、呼出待機時間は、労働時間に算入されねばならないとされた。また、休憩時間は、そのはじめと終わりが明確でなければならない点からすると、彼女は休憩も取れていなかったことになる。彼女が休憩中に呼び出される条件下にあるならば、単に休憩を取り得る状況だったというのみでは不十分である、とされた。

2. 規則第5A条、6A条、7条（若年労働者）

若年労働者（15～18歳で、義務教育課程<6～15歳>は修了している者）の労働時間は、1日8時間又は1週間40時間を超えてはならない。また、午後10時から午前6時または午後11時から午前7時の制限時間内の労働も許されない。雇用者は、若年労働者が就業前とその後事情に応じて定期的に、自身の健康や職業能力を無償で調査する機会を確保しない限り、制限時間内に就労させてはならない。

3. 規則第6条（深夜労働の長さ）

規則第2条で定義された深夜労働者の労働時間は、24時間ごとに8時間を超えてはならない。この場合にも、連続する17週間（*適切な合意（relevant agreement：労働協約、労使協定または労使間で法的拘束力を持つその他の書面による合意（付則第1の1条））があれば、17週を超える期間を設定することもできるが、そうした協定がなければ、「転回する（rolling）」17週間となる）の平均が調査される。R v. Attorney General for Northern Ireland, ex parte Burns 事件では、申立人は、1回8時間で15パターンの交替制勤務に従事していた。15パターンのうち5パターンにおいて、彼女の労働時間のうち少なくとも3時間が午後11時から午前6時にかかっていた。判決では、彼女は規則第6条にいう深夜労働者に当たるとされた。いわく、EC労働時間指令は、深夜労働者を「通常（as a normal course）」夜間に勤務する者と定義しており、これは「定常的に（as a regular feature）」という趣旨で解釈されるべきである、と。

雇用者は、特別な危険源や重大な身体的・精神的緊張を伴う作業を行う深夜労働者が24時間ごとに8時間以上労働を行わない条件を確保せねばならない（：通常の深夜労働のように平均化は認められない）。労働協約や労使協定の中で特定されたり、99年労働安全衛生管理規則に基づいて実施されたリスク調査において特定された場合、特別な危険源や重大な身体的・精神的緊張を伴う作業とみなされる。さらに、深夜労働者は、就業前とその後定期的に、無償で健診を受けられる。仮に、登録医（medical practitioner）が、雇用者に対して、その被用者が深夜業に関する健康問題に遭遇している旨の示唆を行った場合、当該雇用者は、当該被用者を、できる限り昼間労働へ配置転換しなければならない。

深夜労働者の平均的労働時間を算出するには、参照期間内の通常の労働時間（the normal working hours）を、その期間内の労働日数（the number of working days）で割らねばならない。計算式は、 $A \div (B - C)$ となる。ここで再度、説明が求められよう。

参照期間中の24時間単位での時間数（B）から、労働時間規則第11条に規定されているような週ごとの休息时间から成る（24で割ると同じ日数になる）時間数（C）が導かれねばならない。したがって、参照期間中の通常の労働時間数（A）は、当該参照期間中の通常労働時間をその期間の労働時間数で割ることで算出できる。

仮に労働者が17週未満しか働かなかった場合の平均は、当該労働者が当該雇用者のもとで就労を開始して以後の期間を参照することで算出される。

4. 規則第8条（労働のパターン）

雇用者が労働を組織する際に踏襲するパターンが、特に作業が単調であったり作業テンポが予め決められているなどして、労働者の安全衛生をリスクに晒すようなものである場合、当該雇用者は当該労働者が十分な気分転換を得られるよう配慮せねばならない。

5. 規則第9条（記録）

雇用者は、週の最大労働時間規制の適用を免除された（規則第4条第2項参照）全労働者の最新の記録のほか、該当する労働者については、当該深夜労働者の週最大労働時間、深夜労働の長さ、健康診断の結果を、当該各人について、2年間にわたり保存しなければならない。

6. 規則第10条（毎日の休息）

成人労働者は、労働の単位となる各24時間につき連続11時間以上の休息をとる権利を与えられ、若年労働者は連続12時間以上の休息をとる権利を与えられる。「労働時間規則の手引き（Guidance to the Working Time Regulations）」の中で、通商産業省（DTI）は、雇用者は（規則第10条及び11条の定め通り）労働者が休息時間をとれるようにする必要はあるが、実際にとることを確保する必要はないと述べている。しかし欧州裁判所は、この考え方はEC法に反するという。たしかに、雇用者は、本条のゆえに労働者に休息の取得を強制はできないが、当該ガイドラインが、労働者による権利行使の条件整備さえ義務づけないものと理解されてしまえば、労働時間指令の目的と矛盾することになる、と（Commission of the European Communities v. United Kingdom ; Case C-484/04）。

7. 規則第11条（週ごとの休息）

成人労働者は、労働の単位となる各7日間に24時間以上妨害されずに休息をとる権利を与えられ、これは14日間に24時間の休息を2回か、48時間の休息を1回としても良い。若年労働者は、労働の単位となる各7日間に48時間以上妨害されずに休息をとる権利を与えられるが、一定条件下での変更はできる。

8. 規則第12条（休憩）

成人労働者の日ごとの労働時間が6時間を超える場合、（労働協約や労使協定で別途定められない限り）20分間、妨害を受けず作業場を離れて休憩をとる権利を与えられる。4時間30分を超えて労働する若年労働者は、最低30分間、作業場を離れて休憩をとる権利を与えられる。

「労働時間規則の手引き（Guidance to the Working Time Regulations）」の中で、通商産業省（DTI：現在は、ビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills）となっている）は、雇用者は（規則第10条及び11条の定め通り）労働者が休憩時間をとれるようにする必要はあるが、実際にとることを確保する必要はないと述べている。しかし欧州裁判所は、この考え方はEC法に反するという。たしかに、雇用者は、本条のゆえに労働者に休憩の取得を強制はできないが、当該ガイドラインが、労働者による権利行使の条件整備さえ義務づけないものと理解されてしまえば、労働時間指令の目的と矛盾することになる、と（Commission of the European Communities v. United

Kingdom ; Case C-484/04)。

9. 規則第13条（年次有給休暇）

年休付与の基準となる年度（休暇基準年度）は、適切な合意（relevant agreement : 労働協約、労使協定または労使間で法的拘束力を持つその他の書面による合意（付則第1の1条））によって設定することができる。ここでの合意には、労働時間規則附則第1条の要件を充たす労使協定も該当し得るし、承認を受けた（recognised）労組との労働協約や個別の労働契約が該当する場合もある。そうした合意がない場合、休暇基準年度は、毎年10月か、98年10月1日以後に就労を開始した労働者の場合、その就労開始日とその翌年以後の当該日に開始する。労働者は、毎年28日分の有給休暇を取得し、休暇中に週ごとの通常の給与（具体的な金額は、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）221-224条に従って算出される）を受け取る権利を付与される（規則第16条）。そもそも国民の休日にも給与が支払われることになっている場合、この日も年休権の算定の基礎に加算される（*就労日として取り扱われるとの趣旨と思われる）。休暇基準年度の途中に雇用契約が終了した場合、労働者は代償手当を受け取る権利を得る。年休の権利は、休暇基準年度の趣旨から、行使すべき年に行使されるべきものであり、労働者の雇用が終了した場合を除き、金銭補償をもって代えられるべきものではない（第9項）。

仮に、ある労働者が、本来取得できる日数より少ない年休しか消化しなかった場合、当該未消化分につき給与を得る権利が与えられる。逆に、本来取得できる日数より多く消化した場合、適切な合意によってその分を控除することができる。

雇用契約の終了時に何日分の有給休暇が未消化かを計算するための公式は、 $(A \times B) - C$ となる。ここでAは、本規則のもとで労働者が取得する有給休暇の日数であり、Bは、休暇基準年度のうち雇用終了時点までに経過した期間の割合であり、Cは、既に労働者が消化した有給休暇の日数である。適切な合意があれば、法的要件を超えて有給休暇を取得した労働者は、一定の金員の支払いが追加的な労働によって、雇用者に補償するよう要件づけることはできる。

雇用当初の1年間、年休付与は各月ごとの雇用を基準に年間保障日数の12分の1を単位になされ、週の労働日数が5日未満の労働者についてはその割合に応じた日数が付与される。発生した年休権が半日分を超え1日分未満の場合、1日分に切り上げられる。

雇用契約が休暇基準年度の途中で終了し、被用者が年休を消化していない場合について、規則第14条第3項は代償の受け取りを規定し、その金額は適切な合意で規定されるが、仮にそうした合意がない場合には、上記の $(A \times B) - C$ の計算式が適用される（否定的な判例として、Witley & District Men's Club v. MacKay 事件を参照のこと）。

長期にわたる疾病休暇中の労働者は、その休暇期間中、法的な疾病休暇手当を受給する権利を与えられる（Stringer v. HMRC 事件）。労働者が疾病にり患したため年休を消化できなかった場合、新たな休暇基準年度に復帰した際に消化するか、契約終了に際して代償

を受けるかのいずれかを認められねばならない (Schulz-Hoff v. Deutsche 事件)。法的に予定された休暇日に疾病に罹患した労働者は、後に当該休暇を取り直す権利を与えられ、必要に応じて次の休暇基準年度に繰り越すこともできる (Pereda v. Madrid Movilidad SA 事件)。

なお、重大な非違行為を理由に解雇された被用者は貯まった休暇分の手当を受給できない旨を定める雇用契約条項が散見されるが、当然に無効である。

労働者は、特定の日に休暇をとるようにとの雇用者からの求めに従い、休暇の取得を望む日を通知 (予告) することができる。労働者は、取得を望む休暇日数の2倍の猶予をもって予告せねばならない。雇用者は、被用者が取得を望む休暇日数と同じ日数の予告期間ともって、別の日に休暇を指定することで、その希望を阻むことができる。しかし、通知 (予告) に関する定めは適切な合意によって修正され得るほか、当該合意によって予告期間を長短双方に設定することもできる。

仮に被用者がその雇用契約所定の予告要件に従わなかった場合、法定休暇の権利を失う。Lyons v. Mitie Security Ltd 事件では、契約上、休暇申請は申請用紙を用い、当該休暇開始の少なくとも4週間前までに提出されねばならないとされていた。しかし、被用者が必要とされた予告期間を守れなかったところ、裁判所は、休暇の権利は付与されないとした。もともと、雇用上訴裁判所 (Employment Appeal Tribunal (EAT)) は、仮に雇用者が労働者の年休権の行使を抑圧するような方法でそうしたルールを適用したり、被用者が疾病のため休暇基準年度の終了前まで休暇申請できなかった場合、EU法上、雇用者は、たとえ適切な予告がなくても休暇を取らせるよう求められることを警告した。

法的な年休権は、法的意味での被用者のみではなく、全ての労働者に付与される。よって、自営業者 (self-employed workers)、カジュアル労働者 (casual employee : 法的定義はないが、裁判所は、雇用者の求めに応じて就労する労働者と解して来た。一般の労働者に比べ短期間、短時間の雇用となる傾向にある。なお、たとえ労使間の合意でこうした雇用形態が採られても、法的規制を逸脱することはできない (<http://workplaceinfo.com.au/resources/employment-topics-a-z/casual-employment-definition>))、短時間労働者 (part-time employee) その他であっても、有給休暇を取る権利を付与されるが、唯一の例外は、何らかの専門職や営利事業の顧客に当たる人物である。派遣労働者 (agency worker) も有給休暇の権利を付与され、派遣元 (agent) か派遣先 (principal) のいずれかが給与の支払いに責任を持つ。

特殊なケース

本規則には、一部又は全部が適用を除外される業種や職種が複数ある。

本規則は、一部の海員、洋上漁業船で就労する労働者、一部の船舶やホバークラフトで就労する労働者には適用されない。海上輸送、陸地の水路や湖上での輸送、海釣業に従事するが、陸上勤務の労働者 (non-mobile worker) には適用される。警察、軍隊、民間警護

サービスに従事する労働者も、その活動が不可避免的に規則の定めと衝突する場合、一部は適用を除外される。

本規則は、鉄道労働者については、日々の休憩時間、週の休憩時間、深夜労働に関する規制などが一部適用を除外されるが、その全てに適用される。本規則は、航空産業用の指令の適用を受けない限り、同産業の労働者にも適用される。民間航空機の（客室または運航）乗務員には、特別なルールが適用される（2004年民間航空（労働時間）規則）。道路運送指令の適用を受けない乗務員（mobile worker）は、平均して週に48時間、年間28日間の有給休暇、深夜労働を行っている場合には健康診断、十分な休養の時間を得る／受ける権利を与えられる。物品や乗客を載せて運行する、EC規則（561/2006）の適用下にある道路運送業の労働者には、週の労働時間制限、待機時間（periods of availability）、休息時間及び深夜労働に関する規制が適用される（2005年道路運送（労働時間）規則）。運送業界の地上勤務の労働者も適用を受ける。研修医の労働時間は、2009年に週48時間に削減されたが、特定の機関に勤務する研修医については、2011年7月までに制限が52時間まで増加された（2009年労働時間（修正）規則）。病院内での待機を求められた医師がそこで過ごす時間は、仮に実作業を求められない間の休憩を認められていても、労働時間に当たる（Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger 事件）。

規則第19条

家事使用人は規則第4条（週の最長労働時間）及び第6条（深夜の労働時間制限）、第7条（深夜労働者対象の健康診断）、第8条（安全な労働パターン）の適用を除外される。

規則第20条

労働時間の測定、予定ができず、労働者自身による決定に委ねる他ない作業を行う労働者、特に以下の者。

- (a)経営管理者（managing executives）や自律的な意思決定の権限を持つ人物
- (b)家族的労働者
- (c)教会や教団で宗教的儀式を執り行う労働者

上記の労働者は、規則第4条（週の最長労働時間）、第6条（深夜の労働時間制限）、第10条（毎日の休息時間）、第11条（週ごとの休息時間）、第12条（休憩）の適用を除外される。

規則第21条

以下の労働者については、一定範囲での適用除外がある。

- (a)職場と住居の距離が離れていたり、赴かねばならない職場同士の距離が離れている労働者
- (b)警備員、管理人、警備会社職員など、財産や人を守るため、常時警備や監視活動に従

事していなければならない労働者

- (c) サービスや生産の継続性が求められるような作業に従事する労働者、特に、
 - (i) 病院や同様の施設、居住施設や刑務所での受付、治療、看護に関わるサービス
 - (ii) 港湾や空港での労働
 - (iii) 報道、ラジオ、テレビ、映画の製作、郵便・電話、民間の警備
 - (iv) ガス、水道、発電、送配電、家庭ゴミの収集と焼却
 - (v) 技術的な理由から作業を停止させられない産業
 - (vi) 研究開発業務
 - (vii) 農業

(d) 特に以下の業種で、作業が一時的に増加する場合

- (i) 農業
- (ii) 旅行業
- (iii) 郵便

(e) 労働者の業務が以下の影響を受ける場合

- (i) その雇用者の支配を超える突発的で予測不可能な事情の発生
- (ii) 求められる対応措置を尽くしても回避できない結果をもたらす例外的出来事
- (iii) 災害又は災害の切迫したリスク

(f) 車上での作業であったり、鉄道のタイムテーブルや継続性、定期性の維持に関わる作業を行っていて、断続的作業にとどまる鉄道輸送労働者

こうした類の労働者には、規則第6条（深夜労働時間規制）、第10条（毎日の休息时间）、第11条（週ごとの休息时间）、第12条（休憩）は適用されない。しかし、仮に労働者が、通常は休息时间に当たる時間に作業を求められた場合、雇用者は、代休を認めるか、それが不可能な場合、適切な保護措置（規則第24条）を講じなければならない。

規則第23条によれば、労働協約や労使協定によって、規則第6条（深夜労働時間規制）、第10条（毎日の休息时间）、第11条（週ごとの休息时间）、第12条（休憩）は修正又は適用を除外され得る。規則第4条（週最大労働時間）に関する限り、そうした合意は、52週を超えない範囲で、平均が算出される期間を替えることができる。

若年労働者は、一般的に規則第5A、6A、7条の適用を受けるが、病院、農業、ホテル業、郵便、新聞配達など、特殊な運営上の必要がある分野で、顧客ニーズの増加があり、成人労働者の稼働ができず、不可抗力が生じる等の条件を充たす場合、適用上一定の例外が認められる。交替制労働者、軍隊、海上労働者（offshore worker）にも一部適用除外がある。農業労働者にも、特則が設けられている（附則第2条）。

履行確保

本規則は、3つの方法で履行が確保され得る。第1に、HSEの検査官（か、適当な場合には、地方自治体の執行官）が、以下の要件（規則第28条を参照のこと）の執行を担当

すること。すなわち、

(a)雇用者が、週48時間ルール（規則第4条）の履行を確保するため、あらゆる合理的な手段を尽くし、適用免除に合意した労働者の最新の記録を保存する義務

(b)雇用者が、若年労働者の労働時間が1日8時間及び週40時間を超えないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(c)雇用者が、深夜労働者の通常の労働時間が24時間ごとに8時間を超えないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(d)雇用者が、特別な危険源や重大な身体的・精神的緊張を伴う作業を行う深夜労働者が24時間ごとに8時間以上労働を行わないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(e)雇用者が、若年労働者が午後10時から午前6時（又は午後11時から午前7時）に労働しないよう、あらゆる合理的な手段を尽くす義務

(f)雇用者が、深夜労働者及び夜間に就労する若年労働者に対して、定期的に繰り返し、無償で健診を受けられる機会を提供する義務

(g)雇用者が、労働が単調な場合、十分な休憩を提供する義務

(h)雇用者が、十分な記録を作成し、2年間保存する義務（規則第9条関係）

(i)若年労働者が本規則に基づき深夜労働を認められた場合、雇用者が、成人労働者の監視を受け、代休を与えられるようにする義務

(j)本規則の適用が、特殊な事例や交替制労働者に対して免除される場合、雇用者が、同等の代休を保障する義務

(k)一定範囲の乗務員が本規則の適用を除外される場合、雇用者が、十分な休息を保障する義務

上記の要件の履行確保は、一般的に安全衛生検査官（health and safety inspector）によって図られるが、民間航空労働者に関する規定の執行は民間航空局の責務であり、運輸労働者に関する規定の執行は運輸サービス庁の責務である。

上記の事柄について、雇用者は治安判事裁判所（magistrate's court）に起訴され、そこで上限5,000ポンドの罰金が科されるか、刑事法院（crown court）で無制限の罰金を科され得る。執行官（enforcement officer）は、雇用者に対して、法的要件の遵守のため、そこで特定された問題の修正を求める改善通告を発行することができ、当該通知に反した場合、治安判事裁判所によって20,000ポンドまでの罰金及び／又は6月までの身体刑を科されるか、刑事法院による無制限の罰金及び／又は2年までの身体刑を科され得る。禁止命令の発行もあり得る。

本規則を執行する検査官の権限は、1974年 HSWA が定める検査官が有する権限と同等であり、検査官がその権限を行使している際に（規則第29条及び附則第3条参照）、それを妨害、抑制したり、誤った情報を提供するなどの行為は法違反となる。

本規則の履行確保が図られ得る第2の方法は、労働者が、雇用者が下掲の条項のいずれかに違反したとして、雇用審判所（employment tribunal）へ申し立てることによる。

- (a)成人又は若年労働者を対象とする毎日の休息时间（規則第10条）
- (b)成人又は若年労働者を対象とする週の休息时间（規則第11条）
- (c)成人又は若年労働者を対象とする休憩時間（規則第12条）
- (d)年次有給休暇の権利（規則第13条）
- (e)規則第10条、第11条、第12条が適用免除又は修正された場合の代休の権利
- (f)規則第10条、第11条が特殊なケース、交替制労働者、若年労働者について適用除外された場合の代休の権利
- (g)雇用者が、法的な年次有給休暇につき労働者に手当を支払い、又は、雇用の終了時に未消化の年休につき代償する義務（規則第14条及び16条）

雇用審判所への申立は、当該権利行使が認められるべきだったとされる日付から、休暇手当の場合には、当該支払いがなされるべきだったとされる日付から、各3か月以内になされなければならないが、同審判所は、より早期に申し立てをなすことが合理的に非現実的であれば、その期間を延長することができる。申立に十分な根拠があれば、雇用審判所は宣言を発し、雇用者が労働者の権利行使を拒否した行為の違法性、当該違法行為に起因して労働者に生じた損失に照らし、自ら正当かつ妥当と考える補償額を裁定することができる。休暇手当の場合、その金額は裁定によって定まる。

また、労働者は、以下の理由により、いかなる不利益も受けない権利を有する（96年雇用権利法第45A条）。

- (a)本規則違反となる雇用者の要求に従わなかったこと
- (b)本規則により保障された権利の放棄を拒んだこと
- (c)本規則の適用免除に同意する労使協定や個別合意への署名をしなかったこと
- (d)労働者の代表又はその候補者としての役割や活動を果たしたこと
- (e)雇用者を相手方として、本規則により保障された権利を行使するための手続きを講じたこと
- (f)雇用者が本規則によって保障された権利を侵害したと申し立てたこと

被用者（employee）（≠労働者（worker））は、上記の理由のいずれによっても不当に解雇されない権利を有し（雇用権利法第101条A）、また、不当に余剰人員とされない権利を有する（雇用権利法第105条4A）。先述した通り、申立は、その対象となる行為の日から3か月以内になされねばならないが、それが合理的に実現不可能な場合には、通例延長される。申立が支持されれば、雇用審判所が宣言を発し、正当かつ妥当な原則に基づき補償の裁定を下す。被用者が不当に解雇された場合、補償を受けるうえで要件となる雇用期間はなく、適当なケースでは、最低保障額の支払いが命じられる。

本規則の履行を確保する第3の方法は、雇用契約違反にかかる適切な救済を求めることである。Barber v. RJB Mining(UK)Ltd.事件では、炭坑夫の職長（pit deputy）が、契約上は週42時間労働であったにもかかわらず、実際には48時間を超え、常時相当数の残業を行っていた。彼らは、本規則に基づく権利について放棄する旨の合意（agreement

opting out of their rights) を求められたが拒否し、裁判所に、平均労働時間が規則第4条第1項に定める制限以下に引き下げられるまで、一切労働の必要がない旨の確認を求めた。高等法院 (High Court) は、その旨の宣言を発した。判決では、雇用契約は、被用者が適切な参照期間内に週48時間を超えて就労しないこととなるよう解釈されるべきとするのが議会の意図である、とされた。したがって、規則第4条第1項は、その炭坑夫の職長の雇用契約上の条件として効力を持つ独立した権利を創設したものと見える。

精神的損害 (psychiatric injury) がストレス性疾患 (stress illness) にかかる申立の観点で予見可能だったか否かを判断する際、被用者が法定時間を超えて働いていた事実を考慮すべきである。仮に雇用者が週48時間労働や毎日の休息に関する規定に違反すれば、ストレス性疾患が合理的に予見不能だったとの主張はより困難になる (Home v. Six Continents Retail 事件)。Pakenham-Walsh v. Connell Residential 事件において、被用者は、自発的に、法定時間制限を超え、毎週7日間労働していた。彼女は、その長時間労働が精神疾患を惹起したと主張したが、彼女の労働時間規則に基づく主張は認められなかった。彼女は、職場でのストレスについて申告したことはなく、労働自体はストレスフルなものではなく、自発的に所定外労働を行い、行動を改めることもしなかった経緯からは、彼女自身はその作業に対処することが困難と認識していたことがうかがわれる。すると、彼女が患した疾患を合理的に予見することはできなかった。

過重労働に起因する精神的損害にかかる損害賠償請求は、コモン・ロー訴訟での認容を目的とすれば、予見可能性に基づかねばならないが、議会が (労働時間規則等に) そのような請求権を意図していなかったため、制定法上の義務違反による不法行為を根拠としては、認容され得ない (Sayers v. Cambridgeshire County Council 事件)。すなわち、労働時間規則は独自の履行確保システムを備えており、被用者にコモン・ロー上の制定法上の義務違反に基づく訴訟提起を認めることで増強されるべきものではないため、労働時間規則第4条第2項を根拠とした訴訟は提起できないということである。

安全代表

HSWA に設けられた重要な革新的制度の1つが第2条第4項であり、これは、所管大臣に、規則によって、承認された労働組合が全被用者の中から安全代表を選任できるよう規定する権限を与えたもので、当該代表は、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。よって、全ての雇用者は、本人及びその被用者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な条件の整備と管理を果たすため、安全代表と協議する義務を負う (第2条第6項)。

関連する規則が、行為準則及びガイダンス・ノートと併せて策定されて来た (1977年安全代表及び安全委員会規則 (修正案) (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)))。加えて、安全代表の教育訓練のための休暇に関する行為

準則も策定されている。これらは全て、L146：労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）に収められている。この小冊子の小さな改訂が2014年までに行われる予定となっている。

なお、1996年の安全衛生規則（被用者との協議）が、協議に関する規定の適用対象を承認された労組に所属する者のみではなく、全被用者に拡張したことが銘記されねばならない。

安全代表の選任

安全代表は、雇用者により団体交渉の相手方として承認された、自主的な（independent）労働組合によって選任され得る。労働組合となるには、1992年労働組合及び労使関係（調停：consolidation）法に基づき承認担当官が管理する労働組合リストに登載されねばならない。承認担当官に申請をして、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を証明すれば発行される）を受ければ、自主的な労働組合となる。雇用者が、92年法第244条で特定された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れば、それが承認された労働組合（recognised trade）となる。「承認」について書面によるなど公式の合意は必要ない。これは、個々のケースの事情によって、雇用者が当該労働組合を承認したが判断されるべき、事実関係の問題である（National Union of Tailors and Garment Workers v. Charles Ingram & Co Ltd）。

法的に安全代表を選任する権限を持つのは、団体交渉のために承認された自主的な労働組合に限られる。Cleveland County Council v. Springett 事件では、ポリテクニク（総合技術専門学校）教職員協会の会員であった組合の代表複数名が、安全代表に認められる有給休暇（time off with pay）の取得を拒まれたと主張した。その組合は、ポリテクニクを運営する地方自治体から正式に承認されてはいなかったが、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。判決は、この場合、雇用者による承認は認められず、その組合が、以前ポリテクニクの被用者個人を代表した際に雇用者と取引した事実によって、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。

仮に雇用者が、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、HSEがACAS（Advisory Conciliation and Arbitration Service：助言・あっせん・仲裁委員会）にアドバイスを提供するように求めることとなる可能性が高い。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の法制度が規定されている。

安全代表の法的な選任権を労働組合に限定する制度は、幾つかの批判に晒されてきた。批判の1つは、元より企業内にあった「我々」と「彼ら」の区別を固定化してしまう、というものである。安全とは、けっきょく、雇用者、管理者、被用者、労組の幹部など、属性を問わず、全ての当事者の関心事でなければならず、安全代表が労使間紛争の背景のよ

うに（：に対比して）見られるのは誤りである。他方、安全代表の機能や権限について生じる議論は、現在の団体交渉メカニズムの枠内で解決可能であり、安全代表をそのメカニズムの枠外に置けば、却って問題解決にとっての有益なツールを失うことになる。

安全代表は、承認された労働組合によって選任されるが、労働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年間雇用者に雇用されていたか、同様の雇用において少なくとも2年間の経験を持っていたことである（安全代表等規則第2条）。繰り返しになるが、この制度は、実務上の議論を招いている。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）を安全代表に選任するところがある。他方、職場代表としては、再選挙の洗礼を受けねばならないこと、あるいは、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ことから、この選択はいくつかの問題を引き起こし得る。たとえば、安全規定に違反した被用者に対する懲戒手続きがとられる場合、職場の構成員を代表する組合の職場代表は、その立場に基づく行動と、安全ルールは遵守されねばならない、という信念を調整せねばならない。こうした葛藤を防ぐため、労働組合の中には、職場代表を安全代表に選任せず、あえて他の組合員をこの重要な職務に就かせようとするところもある。このことで、作業負担の分散化と教育訓練機会の拡大、より多くの組合員を労働組合の活動に関わらせるといったメリットが生まれた。明らかなのは、全ての状況に当てはまる単純なモデルはないことと、問題は実務的観点から捉えられねばならないということである。

規則、行為準則共に、労働組合によって選任されるべき安全代表の数については特定しておらず、複数の労働組合が併存する条件下では、当然に一定の困難が生じ得る。規則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。

- (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

安全代表に選任された者は、以下の場合には、その職を離れなければならない。

(a)彼を選任した労働組合が、雇用者に対して当該選任を打ち切っ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、安全代表の職を離れるには及ばない

(c)彼が辞職した場合

安全代表との協議

雇用者が、労働組合からもしくはその代理人より、書面をもって、ある人物が安全代表に選任されたこと及び、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、その雇用者から、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な条件の整備と管理を果たすため、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）。1999年労働安全衛生管理規則は、安全代表等規則の中に、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新たな協議規定を導入した。

(a)安全代表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)安全代表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)安全代表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となる便宜 (facilities) や支援 (assistance) を提供せねばならない。

安全代表の役割

1977年の安全代表及び安全委員会規則第4条は、安全代表が実施権限を持つべき役割を複数列挙している。その内容は以下の通り。

(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。—調査のため、社外に出る（たとえば、被災した労働者に自宅で聴取を行うなどの：Dowsett v. Ford Motor Co 事件参照）必要が生じることもあるため、この権利は、有給休暇を取得して職場内の調査を行うことのみで制限されるべきではない。—

(b)彼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事項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（以下参照）

(f)HSE や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、被用者として 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、同人に上記の職務が任されたことによって、何らかの義務が生じることはない。これは、安全代表としての職務の遂行を怠ったか、遂行状況が芳しくないことにより訴追され得ないことを意味する。また、その法的職務を遂行しなかったことにより、民事責任を訴求されることもないが、ネグリジェンス法による通常の訴求を受けることはある（12 章参照）。

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無視してはならない。O'Connell v. Tetrosyl Ltd. 事件では、安全代表が、安全規則違反に関連して工場監察官（Factory Inspectorate）に直接通報したとして解雇された。雇用者は、彼は外部機関に行く前に管理職の注意をその問題に向けさせるべきだったのにそうしなかった点で、非違行為を犯したと考えた。雇用審判所は、過半数をもって、彼の解雇は公正と判断し、控訴も雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）によって棄却された。雇用者は、その安全代表が、外部機関に依ることにより、内部手続きを迂回したと信じるに足る合理的根拠を有しており、この行為は解雇の公正な理由を構成する、と。

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一般的に保護されることとなった。

職場の査察（inspection of the workplace）

安全代表は、職場又はその一部を、以下の 3 つの条件で査察する権限を持っている。

第 1 に、過去 3 か月間に査察が行われていない場合。彼らは、雇用者に対し、それを実施する意図を書面で合理的に通知しなければならない。雇用者の合意があれば、より頻繁に査察を行うこともできる。

第 2 に、作業の条件に著しい変化があった場合（新たな機械が導入された場合等）か、HSE から危険源について新しい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 3 に、届出義務のある災害や危険な出来事（第 6 章参照）、届出義務のある疾病がそこで生じた場合で、かつ、

- (a) 査察が実施されることで安全に貢献し、
- (b) 安全代表が代表する被用者集団の利益に関わる場合。

このような場合、安全代表は、関係する職場の一部につき査察を行うことができる（また、原因の特定に必要な限り、職場の他の部分を査察することもできる）。合理的に実施可能な条件にあれば、彼らは、査察を行う意図を雇用者に通知しなければならない。

安全代表の安全衛生関連業務は、災害調査と雇用者の設置した建物での記録にとどまるわけではない。Healey v. Excel Logistics Ltd. 事件では、安全代表が申立人となった。同人

の同僚が、あるスーパーマーケットに荷物を運ぶ途中、重大な災害に見舞われたため、問題となった場所を訪問しようとしたと決心し、スーパーマーケットの管理者に接触した。雇用者は、この行為を重大な非違行為に相当すると感じ、解雇処分とした。雇用審判所は、この解雇につき、同人が1977年安全代表及び安全委員会規則に基づく職場の査察を実施せず、何らの許可もなく、安全衛生上の問題を探索するためスーパーマーケットに赴いた以上、公正であると認めた。控訴審において、雇用上訴裁判所（Employment Appeal Tribunal (EAT)）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、彼は、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を確認しようと望んだこと、すなわち安全代表の職務範囲内の行動を理由に解雇された、と。

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せねばならず、彼ら自身による独立した調査も被用者との個別的な意見交換もその対象となるが、雇用者、安全代表共に、（*安全代表による）査察の間は職場に滞在する権利を保障される。

書類の閲覧（inspection of documents）

安全代表は、その職務を果たすため、雇用者に合理的な通知をなした上で、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。従って、汎用レジスタや、ホイスト、リフト、クレーンの調査報告書を閲覧し、謄本を取得することもできるが、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を閲覧したり、謄本を取得することはできない。

安全代表への情報開示

安全代表は、法制度上、2つの主要な情報源を持つ。第1に、規則第7条第2項は、雇用者が、自身の保有する知識の範囲内で、安全代表の職務遂行に必要な情報を利用できるようにする義務を課している。しかし、雇用者は、以下を開示する必要はない。

(a) その開示が国の安全保障上の利益に反する可能性のある情報

(b) その開示が法令上禁止されている情報

(c) 特に個人に関わる情報—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、当該情報が第三者により雇用者に提供されたものである場合、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

また、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は求めていない。

法的手続を目的に用いられる資料の調査に関する制約は、*Waugh v. British Railways*

Board 事件（第 1 2 章参照）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、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、その作成の主な目的が訴訟にはないため、安全代表は、それを閲覧する権限を持つ。

承認された行為準則には、安全代表に開示されるべき情報の性格に関する示唆が多く盛り込まれている。これには以下のものが含まれる。

(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危険源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のほか、製造業者、輸入業者、販売業者から提供される情報も含まれる—

(c)雇用者が、何らかの災害の発生、危険な出来事又は届出義務のある疾病、及びこれらの事柄に関する何らかの統計的な記録について保存している情報

(d)その他、雇用者（又はその代わりに行動する人物）が安全衛生上の条件整備の効果を確認する過程で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に提供する物品や化学物質に関する情報

安全代表にとっての第 2 の情報源は、HSWA 第 2 8 条第 8 項に基づき、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持つ検査官である。これは、建物やその内部にあるものや、検査官が現に講じたか講じようとした何らかの措置（たとえば、禁止・改善通告の発行など）に関する生情報である可能性が高い。なお、検査官は、その情報を雇用者にも提供しなければならない。

安全代表のための有給休暇

安全代表は、以下の目的のため、有給休暇を取得する権利を付与される。

(a)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

仮に、同人の給与が作業量の影響を受けなければ、その時間全て作業を行った前提での支払いを受ける。仮に、作業量の影響を受ける場合、平均的な時間給の支払いを受けるか、公正な給与の算定が不可能な場合、同種の職にある（in comparable employment）人物の職務記述書上の作業にかかる平均的な時間給とするか、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とする。また、パートタイム労働者が、安全衛生問題に関するフルタイムの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)。危険源や危険な出来事の調査権限は、有給休暇を取得して職場内を調査する権限に限られるわけではない。Dowsett v. Ford Motor Co.事件では、ある被用者が災害で被災した。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、特段の追加措置は不要と結論づけた。その5週間後、職場の安全委員会に出席したところ、安全技術者が当該災害に関する報告を行ったため、追加質問のため、被用者宅を訪問したいとして有給休暇の取得を希望したところ拒否された。そこで、雇用審判所に申立てを行った。その結果、以下のように判示された。すなわち、安全代表等規則は、安全代表がその職務を遂行するうえで必要な限り、職場外に赴くことを許容している。しかし、それは事実と程度の問題であり、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ったであろう。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必要があると、十分にその職責を果たすためには職場外に赴く必要がある場合があること自体は明確にしている。

安全代表の教育訓練

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)) によれば、彼らは、その選任以後できる限り早い時期に、TUC (イギリス労働組合会議) か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を取得する機会を与えられねばならない。彼らが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には、同様の承認を受けた追加的な教育訓練が実施されるべきである。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った場合には、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い、同じ雇用者から一度に参加する安全代表の数は、関係する課程のキャパシティーや、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。労働組合と管理者は、参加者の適切な数や条件についての合意に向けて互いに努力せねばならず、あらゆる問題につき合意した手続きに照らして解決を図らねばならない。安全代表のための安全衛生教育は、彼らの職務遂行に直接的に必要な教育訓練に限られるわけではなく、問われるべきは、当該教育訓練が、その職務に照らして合理的か否かである (Rama v. South West Trains)。

ここでは、行為準則の位置づけは、法規ではない点が想起されねばならない。それは、好ましい実務を実現するためのガイダンスである。したがって、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ないとする絶対的ルールはない。White v. Pressed Steel Fisher Ltd.事件において申立人は、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