

する教育訓練課程に参加させようとしたが、管理者側は企業内での課程を提供しようとし、組合の支援する課程に参加するための有給休暇の付与を拒否した。雇用上訴裁判所（**Employment Appeal Tribunal (EAT)**）は、以下のように判示した。すなわち、雇用者が組合の支援する課程への参加のための有給休暇の付与を拒否したことは特に不合理でない。安全代表等規則第4条第2項は、あらゆる事情に基づいて（**in all the circumstances**）合理的と解される教育訓練を規定している以上、まさに行為準則を含め、あらゆる事情を勘案する必要がある。労働組合による課程の承認は考慮されるべき要素ではあるが、（労働組合関連業務のための教育訓練にかかる有給休暇について定めた1992年労働組合及び労使関係（調停：**consolidation**）法第168条とは異なり、）安全代表及び安全委員会規則は、当該課程がTUC又は労組により承認されねばならないとはしていない。よって、仮に雇用者が提供する課程が十分なものであって、組合的視点での安全を含めて必要な要素を含んでいれば、雇用者が安全代表に企業内の課程に参加せよと主張しても何ら不適切な点はない、と。

安全代表が教育訓練のために有給休暇を取得することが合理的か否かは、総合的な判断として、同人の教育訓練への参加が合理的か否かにより判断される。管理者が何を合理的と考えるかにより決まるわけではない。Gallagher v. Drum Engineering Co Ltd.事件では、安全委員会に所属する2名の管理者が、危険有害物質管理規則（**COSHH Regulations: Control of Substances Hazardous to Health Regulations**）の緊急的な現場への導入を取り扱う教育訓練課程に派遣され、3人目の管理者がその他の課程に派遣された。労働組合は、安全委員会に所属する組合員3名をTUCが運営する課程に派遣したいと望んだが、企業側は1名のみ許可する方向でいたものの、組合の希望自体は認めなかった。拒否された者のうちの1名が申立人となり、雇用審判所に対して、当該拒否が安全代表及び安全委員会規則に違反すると申し立てたところ、認容された。いわく、3名の組合の代表をその課程に参加させたとしても、何ら不合理な出費にはならず、事業運営上の問題も生じないうえ、その組合の委員らは、規則の適用上大きな役割を担っていた、と。雇用審判所は、総合事情を勘案のうえ、TUCが支援する課程への参加に有給休暇を付与する措置を合理的と考えたのである。

ある状況下における有給休暇の取得が合理的か否かについての雇用者の決定は、不当解雇事件で用いられるものと同様の合理性基準（**standards of reasonableness**）により判断されねばならない。たとえば、Scarth v. East Hertfordshire District Council事件では、ある安全代表（申立人）が、特に地方自治体の代表用に計画された教育訓練課程に参加するために有給休暇を申請したところ、判断に当たった管理者が、シラバスを見るまでもなく内容的に不適当と考えたため、その要望は拒否された。その3日後、彼はシラバスをみて、当該申立人に3日間の有給休暇を付与した。雇用審判所は、次のように述べた。すなわち、その管理者が判断を下した時点では、課程に関するシラバスを見ていなかったため、合理的に行動していたとはいえず、さらに、3日間の有給休暇も、何ら確たる理由なく導き出

されたものに過ぎない。よって、申立人は不合理に有給休暇を拒否されたものであり、更に3日間の有給休暇を求めたことにも理由がある、と。

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)。もっとも、仮に当該労働者の通常の労働日が火曜から木曜までのところ、金曜日に開催される教育訓練課程への参加のための有給休暇の付与を拒否したとしても、雇用者が1977年規則に反したことはない (HM Calder v. Secretary of State for Work and Pension 事件)。

雇用者が安全代表にその職務にかかる教育訓練のため、要望に応じて有給休暇を付与するか否かの判断は、行為準則の定めにも照らし、あらゆる事情を考慮して合理的か否かに基づき判断されねばならない。考慮されるべき要素には、課程の内容やその被用者の安全衛生業務との関連性、その教育訓練が彼の職務の遂行に貢献するか否かが含まれる。基準は、あらゆる事情を考慮したうえで、当該教育訓練が「合理的」か否かであって、「必要」か否かではない (Duthie v. Bath & North East Somerset Council 事件)。

行為準則には、安全に関する教育訓練の内容についてのガイダンスも定められている。基礎的な教育訓練には、安全代表、安全委員会、労働組合の打ち立てる方針の中での役割のほか、以下の事項に関する実務が盛り込まれるべきである。

(a)労働安全衛生に関する法的要件

(b)職場にある危険源の性質及び程度、それらを低減するために必要な措置

(c)雇用者の安全衛生方針並びにその実施に必要な組織及び条件

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

安全代表は、危険源に関する知識を深めるため、特別な教育訓練課程に参加する権利を持つ。Howard v. Volex Accessories Division 事件では、安全代表であった申立人が、彼の関わる作業において、鉛や種々の化学物質にばく露することに気が付いた。そこで彼女は、TUC が開設する化学的な危険源に関する教育訓練課程に参加する目的で有給休暇を申請した。管理者は、彼らとしては、危険源の調査鑑別の手法により、できる措置は尽くしているとの理由から、この要求を拒絶した。彼女は、所与の休日のうち2日を利用して当該課程に参加することとし、規則第4条第2項に基づき、雇用審判所に申立を行った。同審判所は、職場にある化学的危険源などについて、より詳しく学ぶ権利があり、TUC の提供する課程は、彼女がそうした知識を修得する上で助けとなるだろうと判示した。結果、当該課程への参加の際の給与の受給権と、2日間にわたる休日の喪失について£50の補償金の支払いが認められた。

とはいえ、新任の安全代表が、基礎的な教育訓練を受ける前に専門家向けの課程に参加しようとするのは不適當であろう (Knight v. Shell UK Ltd)。

仮に、ある企業に、真正な安全上の必要性から認められる人数より多くの安全代表がい

る場合、雇用者は、個々の場合に有給休暇の取得を拒否することを当然に正当化される。それは、そうした条件下での有給休暇は、「安全代表としての職務の遂行を目的として必要な限り」との要件に合致しないことによる（Howard & Peet v. Volex plc 事件）。

被用者ではない安全代表

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

1996年安全衛生（被用者との協議）規則

さりながら、EC安全衛生枠組み指令（89/391EEC）は、承認を受けた労働組合に所属しているか否かを問わず、全ての被用者に適用される。よって、既存の協議に関する規定（安全代表等規則など）を、労働組合に所属している者のみではなく、全ての被用者に拡張する96年安全衛生（被用者との協議）規則が求められることとなった。

本規則の下で、雇用者は、77年規則（1977年安全代表及び安全委員会規則（修正版）（Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended)））に基づいて安全代表に代表されない被用者につき、2つの選択肢を持つ。一方は、当該被用者と直接協議する方法であり、他方は、協議を目的として選任され、労働安全にかかる代表と認められる、当該被用者集団のうちの一人か複数の人物と協議する方法である。規則の中に、当該代表選出のための選挙を雇用者がどう実施すべきかに関する定めはないが、選挙自体、必要不可欠ではない（R v. Secretary of State for Trade & Industry, ex parte Unison）。

したがって、雇用者は、労働安全衛生関連事項、特に以下の事柄について、適宜、その被用者（又は代表）と協議すべきこととなる。

(a) 自身の被用者の安全衛生に実質的に影響する可能性のある措置の職場での導入

(b) 法的要件の遵守や、(安全衛生管理規則第7条第1項及び8条第1項(b)により求められる) 緊急時の避難手続の実施のために必要な措置の実施を支援するうえで適任な人物を選任するための条件の設定

(c) 雇用者が被用者への提供を法的に求められる安全衛生情報

(d) 雇用者が提供せねばならない安全衛生に関する教育訓練の計画と組織

(e) 新たな技術を職場に導入した場合に被用者に生じる安全衛生面での影響

雇用者が被用者と直接協議する場合、協議に包括的かつ効果的に参加するうえで必要な情報を活用できる条件を整えなければならない。雇用者が被用者の安全を代表する者と協議する場合にも、彼がその役割を果たすうえで必要となる情報や、RIDDOR (Reporting of

Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations : 災害疾病及びヒヤリハット事例の報告に関する規則) により保存された記録のうち職場やその代表が代表する被用者集団に関する情報を活用できる条件を整えなければならない。とはいえ、雇用者は、一定の情報(4.132章を参照)については開示を強制されない。

被用者の安全を代表する者は、その職務の遂行や教育訓練への参加につき賃金の支払いを受ける権利を持ち、その金額は規則の附則第1条に基づいて計算される(通常賃金か、平均的な時間給か、関連事情を総合的に判断して算出される平均的な時間給のいずれか)。雇用者が被用者の安全を代表する者にその職務を果たしたり教育訓練に参加するための有給休暇を付与しなかった、またはその分の賃金を支払わなかった旨の苦情は、雇用審判所に申し立てられることになる。苦情は3か月以内に申立られねばならず、仮に当該申立に十分な根拠があると認められれば、雇用審判所はその効力を宣言し、正当かつ均衡がとれていると解される補償か、本来支払うべき金額(amount due)の支払いを命じる。

被用者の安全を代表する者は、その職務を果たしたことを理由として、制裁を科すなど解雇に至らない不利益取扱いを受けたり、その職務の遂行を阻害されたりしない権利を有し、雇用者との協議に合理的に参加したことを理由とする解雇は不当解雇となる。

本規則(96年安全衛生(被用者との協議)規則)により雇用者に課された義務違反は、当該義務が同人と雇用関係にない人物の保護を目的とするものでない限り、民事訴訟を提起する権利を付与しない(2006年安全衛生管理(修正)規則)。

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

安全委員会

1977年安全代表及び安全委員会規則(修正版)(Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended))は、その第9条において、雇用者は、2名の組合選任安全代表から書面による要請があった場合、安全委員会を設置せねばならない旨を定めている。その設置に当たり、雇用者は、要請を行った安全代表のほか、委員会を設置しようとする職場で就労する者が加入している承認を受けた労働組合の代表と協議せねばならない。委員会の責務は協議にあり、交渉や合意にはないので、その構成もほんらい雇用者が決定すべき事柄である。とはいえ、その設置は、要請の後3か月以内に行わねばならない。また、雇用者は、委員会の構成とその適用を受ける職場について通知せねばならず、その通知は被用者が読みやすい場所に掲示されねばならない。

HSWA 第2条第7項は、安全委員会の役割について、労働安全衛生の確保のためにとられる措置のレビューその他規定されたものと規定している。規則にも行為準則にも、その役割については、この曖昧な一般論以上の示唆はない。しかし、ガイダンス・ノートには、複数の有用な情報が掲載されている。より詳細な調整は、個々の職場のニーズを特定する

うえで最良の立場にある当事者間の議論や交渉に拠って進められるべきである。個々のケースの前提条件は大きく異なるため、単一のパターンはあり得ない。

他にも参考にされるべき指針がある。安全委員会は、それぞれ独自の特性を持つべきで、指定された以上の役割や使命を持つべきではない。たとえ委員会の集合体（group committees）が付加的な役割を果たすことがあり得ても、一定の役割は単一の委員会に割り当てられるべきである。最後に、その役割は明確に定義されねばならない。安全委員会について指摘されて来たところを整理すれば、以下のようになるだろう。

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

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

(c)強制執行機関から得られた報告や情報の検討

(d)安全代表が作成した報告の検討

(e)職場の安全に関するルールやシステムの開発の支援

(f)被用者向けの教育訓練の安全面の効果の評価

(g)安全衛生に関するコミュニケーションや情報伝達が充分かの監視

(h)企業と執行機関の橋渡し

(i)安全に関する方針の評価とその改善の勧告

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

委員会の構成のあり方

その目的は、全ての関係当事者の代表を十分に得つつも、その構成を合理的な範囲でコンパクトにすることとされねばならない。管理職側の代表には、職場の技術者（works engineer）、産業医（works doctor）、安全管理者（safety officer）など、安全衛生問題に関わる人物が含まれていなければならず、上級管理職者による勧告の検討及び実施のための何らかのメカニズムの存在が認められる状態になければならない。委員会には、課題を評価し、解決法を導く力のある専門家が含まれていなければならぬ。外部の専門家も職権で委員に任命され得る。安全代表が委員会の委員にならねばならないとの要件はないが、委員数に応じて代表制を果たす（：参画する）ことが望ましい。委員会への参加を有給とすべき旨の規定はないが、そうすべきことは明らかである。社長や役員など、企業幹部が委員会に参加して主導的役割を果たすことも望まれる。

会合

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。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。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。おそらく、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らうか。

労組のない職場の安全委員会

HSE は、承認を受けた自主的な労働組合がない施設の安全委員会に関するガイダンスを複数発行してきた。正式な労働組合組織がなく、安全委員会を設置すべき法的義務もない以上、管理職側が主導権を握ることとなる。ここで改めて、適切なマネジメント・スキルを持つ者の代表が選任されるべきこと、被用者の代表がその同僚から選任されるべきことが確認されねばならない。なお困難が生じる場合には、HSE がより詳細なガイダンスを提供することになる。

規則の執行

安全代表は、雇用審判所に対して以下のような申立をなすことができる。

(a)雇用者が、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、又は教育訓練課程への参加を認めなかったこと

(b)雇用者がその有給休暇につき給与を支給しなかったこと

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求められる。仮に雇用審判所が、雇用者が彼に有給休暇を認めなかった旨の申立を支持した場合、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) の支払いを命じることができる。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るべきである。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。Owen v. Bradford Health Authority 事件では、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。

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。

法や規則に定められたその他の義務の執行は、適切な執行機関の責務である。仮に雇用者が法第2条第4項所定の安全代表との協議を怠ったり、法第2条第7項所定の安全委員会の設置を怠ったり、規則第7条所定の必要な情報提供を怠ったりすれば、法違反となり、

刑事処罰の対象となる。HSE は、2011年6月に、こうした問題にかかる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)」を発行した。

HSE は、労働安全衛生管理の文脈での協議管理の必要性を認識している。検査官向けに、次の3つの (特に連続性のない) 執行手順が示されている。

- ・アドバイス：検査官は、雇用者と安全代表に対して、アドバイス、ガイダンスや支援を提供すべきである。

- ・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、たとえ協議を実施しなかったことが実質的に事態を悪化させた可能性があっても、特定された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、HSE は、労働者との協議の実施を改善通告に添付される文書に記載するか、法令違反に関する文書を発行するよう勧めている。

- ・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、協議を怠ったことがその要因となっている場合で、例えば以下のような場合、そのリスクを示す通告に加え、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
- －労働者が重要な決定をする必要性や労働環境の変化の割合などの課題から、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

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) も施行されている。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。これらの規則と1977年規則 (安全代表及び安全委員会規則 (修正版) (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended))) には、他にも数多くの相違がある。

安全衛生関連事件における雇用保障

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) は、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) を規定しており、かつ全産業への拡張が意図されていた。しかし、同法には、その適用対象が、労組の承認を受けた安全代表に限られていた点に問題があった。EC安全衛生枠組み指令 (89/391/EEC) は、そうした保護は、安全衛生に責任を持つ全ての者に及ばなければならないと定めている。

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、新たな権利が現在の 96 年雇用権利法に挿入されることとなった。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) 権利を持つと定めている。

(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 (かしようとして提案した) こと

(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

(c) 被用者が、安全代表の選挙において、雇用者との協議に参加したこと

上記の規定は、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の保護も図っている。

安全代表への保護は、被用者である労働者に限られる。Costain Building & Civil Engineering Ltd v. Smith 事件において、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、ある人材供給業者より、Costain Building 社が造成中の場所に派遣され、その場所で実施されている作業に関して、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った。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裁判所 (Employment Appeal Tribunal (EAT)) で覆された。いわく、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。

安全代表を保護する規定は、彼に無責任の資格や全面的な免責の付与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の範囲外の問題について行動したり、記載された手続から逸脱したり、悪意に基づく行動をとった場合、それは真正な安全衛生事項の遂行ではなく、雇用者を害するための個人的事柄の追及とみなされよう。そうした条件が満たされれば、妥当な懲戒処分を受けることもあり得る (Shillito v. Van Leer(UK) Ltd)。同様に、その職務遂行の方法が安全衛生活動の範囲外との評価をもたらす場合もある。これは、雇用審判所に判断が委ねられるべき事実認定の問題である (Goodwin v. Cabletel UK Ltd)。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、その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)。

もっとも、安全衛生代表に保障された法的保護は、その職務遂行のゆえに不利益を受け

ないよう保障するものであって、特段の利益をもたらすものではない。したがって、余分に活動した場合にも、通常の契約上の義務に基づいて行った業務を基準に職務評価される権利を有し、雇用者は安全衛生上の職務の遂行のありようを考慮に入れてはならない。たしかに、そうした活動を評価の材料とすれば、肯定的差別（positive discrimination）となり得るが、他の被用者との関係では差別になる。法的保護は中立的でなければならない（Smiths Industries Aerospace & Defence Systems v Rawlings）。

安全衛生関連事件における被用者の保護（1996年雇用権利法第100条）

また、全ての被用者は、以下の場合、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に関わる条件に雇用者の注意を向けたこと

(b)重大かつ切迫しており、かつ合理的に回避が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うちの危険個所から退避した（もしくははしろうと提案した）か、そこへの復帰を拒んだこと

(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

ここで他人（other persons）には、被用者のみならず、公衆一般も該当する。Masiak v City Restaurant Ltd 事件では、あるシェフが、人の消費には向かないと信じる食べ物をつくることを拒んだために解雇されたと主張した。結果、100条第1項(e)は、保護の対象となる危険に晒されている人物を被用者のみに限定してはいないと判示され、雇用審判所に差し戻された。

現に講じられたか講じられようとした措置が適切か否かは、その者の知識、施設状況、その者が当時受けていたアドバイスを含め、全ての事情を総合的に勘案して判断されなければならない。しかし、仮に被用者のとった行動が過失の不法行為に当たる場合、雇用者がその者に講じた対抗措置は、事情によっては不利益措置や不当解雇に当たらなくなる。

Harris v Select Timber Frames Ltd 事件では、被用者が労働安全衛生基準（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、僅か後に産業医療アドバイザー（Employment Medical Advisor）の検査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、本件の事情に照らせば、彼は安全衛生に関する問題を提起したことを理由に解雇されたと解される以上、その解雇は不当であるとした。

雇用審判所は、これまでに雇用権利法第100条による保護から生じる数多くの課題について検討して来た。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、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。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、**Harvest Press Ltd v McCaffrey** 事件が挙げられる。管理者は問題の人物から意見を聴取したが、申立人の事件に関する説明は求めなかった。結果として、申立人には、重大かつ差し迫った危険状態にあると信じるに足る合理的な事情があったと判断された。いわく、法第100条は、作業や作業施設に起因する危険のみではなく、同僚被用者の作為や不作為を含め、どのように生じたものであれ、あらゆる危険をカバーする。認定事実によれば彼は解雇されたが、その解雇は当然に不当となる、と。

しかし、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** 事件において、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、その解雇は不当だと主張した。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点が認められた。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り、その申立は雇用審判所と雇用上訴裁判所（**Employment Appeal Tribunal (EAT)**）の双方で棄却された。

Barton v Wandsworth Council 事件において、申立人は救急車の運転手として採用された。彼の職務には、重篤な身体・精神障害を持つ患者の搬送も含まれており、出勤先には護送者が同伴した。しかし、その護送者が未熟であったため、彼は、現実生じているリスクを指摘しつつ、自身が経験している問題についていくつかの苦情を述べた。すると管理職は、申立人が攻撃的かつ横柄であると感じ、彼を停職として調査の実施を延期させた。結果的に、彼は、その行動を理由に5年間の警告処分を受けたが、社内での申立により2年に短縮された。そこで、この懲戒措置は、不当な不利益措置にあたると主張した。雇用審判所は、彼の申立を認容した。いわく、彼は、苦情を申し立てた問題が自身及び彼の扱う患者にとって重大かつ切迫した危険をもたらしていると真正に信じていたのであり、現にいくつかの不幸な災害が生じていたにもかかわらず、管理職が危機意識をもってそうした問題に取り組まなかった以上、その認識に特段不合理的な点は認められない。そして、彼の雇用者は、彼を別のセンターに移動し、職務から解き（結果的に残業の削減を伴うこととなった）、最終的に2年間となった最終警告処分を科したことにより、彼に不当な不利益措置をもたらしたことになる、と。

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。

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。また、仮に解雇された場合には、暫定的な救済手続きを活用できるが、その場合、7日以内に申立がなされねばならない。

1998年公益通報者保護法(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(被用者より広義の意味を持つ)は、その保護を受ける。この法律は、さまざまな保護を受ける権利を雇用権利法の関連個所に挿入した。その結果、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。当然に不当解雇となるケースと同様に、適用の要件となる(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、以下の事柄を示そうとする労働者によるものが該当する。

- (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。なお、クライアントとプロのアドバイザーの間の法的な特権や秘密保持について、その保護は及ばない。

情報開示が雇用者以外の者に対してなされる場合、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。よって、情報開示の宛先は、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。また、労働者は、仮に雇用者に開示すれば不利益な取扱いを受けるか、証拠が隠滅されるか、既に開示したものと信じていなければならない。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、情報開示先となる人物の属性、問題の深刻さ、以前に開示した結果雇用者が何らかの対応を図ったか、労働者が雇用者の設定した(対応のための)手続きを遵守していたか、などの事情が考慮されねばならない。

雇用者の安全支援

1999年安全衛生管理規則と2005年規制改革(防火)命令に基づき、全ての雇用者は、関連法規の遵守のために講じる必要のある措置に関連する調査の結果、講ずべきこ

とが明確になった予防措置の実施を支援する最低1名の適任者を選任せねばならない。1960年船舶製造及び船舶修理規則、1997年潜水作業に関する規則、1999年電離放射線規則、2007年建設業における計画調整（設計と管理）に関する規則などでは、安全監督者（safety supervisors）やその他の適任者の選任に際して、当該規則に基づく法的要件の遵守を確保できるような者を当てよ、との要件がある。教育訓練について公式の基準はなく、求められるのは、その職務を効果的に果たすために十分な時間を与えられること、職務の遂行に必要な経験と専門性に加え、権限を与えられることのみである。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には、危険有害性のある物品の自動車または鉄道による輸送に携わる者を含め、何らかの運搬、詰めもの、荷積みを行う業者は、安全アドバイザーの選任や職務に関する法規を遵守せねばならないと規定されている。

また、数多くの法規が、「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おり、一定の事柄について「適任者(competent person)」により、又はその監督下でのみ実施されるよう求める規定もある。この文言は、通常は明確に定義されないまま置かれ、具体的な事件に際して、雇用者側が、問われたタスクを実施した人物が資格を持つ、必要な訓練を受けている、または適任であるとの立証責任を負担するのが当然と解されてきた。公的な資格や適性認証があれば、この立証責任は問題なく果たされるだろうが、そうでなくても、該当の人物が現場での実務経験を積んだことや、社会的に承認された教育訓練過程を修了したことなども一定の証明となるだろう。

仮にその役割や権限が詳しく記された安全管理者(safety officer)が配置されていれば、雇用者は、HSWA 第2条第3項の定めに基づき作成された労働安全衛生に関する一般方針を記した文書で、その方針の効果を実現するための組織化と条件整備の一環として、言及することとなるだろう。

この点に関連する、安全問題の専門家を束ねた組織として、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、以下の2つの資格が全国労働安全衛生試験委員会(NEBOSH: National Examination Board in Occupational Safety and Health—民間企業兼登録慈善団体—)から授与されている。

1. 免状(Certificate)

この試験は、安全衛生管理、職場の危険源、安全衛生実務に関するペーパー試験から成っている。

2. 上級免状(Diploma)

この試験は、安全衛生管理、職場の危険有害物質、職場及び作業上の器具の安全、安全衛生の理論と実務、コミュニケーション技法と教育訓練法に関するペーパー試験から成っている。

1997年9月から、労働安全衛生に関する国の上級免状制度が、2段階構成へ向けて

段階的に変更されている。新しいカリキュラムは以下の4つの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）により品質認定及びランク付けされており、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のランクにあつて、48の認証ポイントを付与されている。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NQF(National Qualifications Framework)/QCF(Qualifications and Credit Framework)のレベル10に相当する。

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。会員には何段階かのグレードがあり、その人物の持つ資格や経験に応じて定まることとなっている（2.88を参照）。

免状や上級免状を取得するための課程を提供する教育訓練施設は、国内に50件ほど存在する。

適任者（competent person）

数多くの法規定が、一定の種類の仕事（査察(inspection)、試験(testing)、調査(examination)など）が「適任者」によりなされねばならないと定めているが、その文言が定義されることは殆どなく、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。行為準則がある程度参考にはなるが、その定めはかなり一般的な表現にとどまっている。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。2000年圧力システムに関する安全規則に基づき発出された行為準則（L122）には、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が設けられている。実際には、適任であるか否かは、事件化した個々のケースで、裁判所によって事後的に判断されることになる（Brazier v Skipton Rock 事件）。

適任者を選ぶこと、任せる関連業務について習熟しているか、必要な教育訓練を受けている条件の確保が雇用者側の義務であることはいうまでもない。遂行する業務や業務上必要な設備に関する情報は全て伝えられねばならない。けっきょく、適任者とは、職務に必要な理論的、実務的な知識や、業務上の課題を果たし得る専門的、実務的な知識を持ち、作業の性質やリスクの程度に見合う経験を持つ者を指す。法規定自体がその要件を示唆していることもある。すなわち、仮に法律上、「査察（inspection）」が求められている場合、「調査（examination）」ほどの精度は求められないので、後者の担当者には適切な専門性が求められようが、前者であればそこまでは必要なくなる（Gibson v Skibs 参照）。

もっとも、「適任者」の選任は、たとえ雇用者が法的責任を果たそうとしたことの証拠にはなっても、当該責任が実際に果たされたことの証明にはならない。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ることにより、立法及びコモン・ロー上の義務を果たすことにある。仮にそうした措置が講じられなければ、適任者を選任した事実は、それ自体で雇用者を免責することにはならない (Bell v Department of Health and Social Security)。

適任者であれば、必要な経験と共にまさに自身が「適任」であるとの証明を示し得る人物であることが期待される。つまり、プロとして通常の人物なら備えているはずの質を示すことが期待される。しかし、法は、プロだからといって、大学者 (polymath) と予言者 (prophet) を掛け合わせたスーパーマン (paragon) を求めているわけではない。

安全衛生コンサルタント

上述した通り、全ての雇用者は、安全衛生に関する支援のため、1名以上の人物を選任せねばならない。殆どのケースでは、組織内部にあって、その企業、組織、製品、危険源や問題に詳しい人物が選任されることが望ましい。仮にそうした人物がいない場合、適当な人物が教育訓練を受けてその任に当たることとなろう。内部の専門家が、事業主団体、職能団体などの外部資源へのリファラーによってその知識を補う必要がある場合も生じ得る。

しかし、適切な外部のコンサルタントが求められる場合も当然に生じる。そうした場合、雇用者は、その必要性の意味と果たされるべき役割を明確化せねばならない。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、そこに詳細な指示 (brief) と明確な目的が盛り込まれなければならない。負うべき責任が画定され、スケジュールが設定され、職務遂行の状況がモニターされ、報酬が合意されることなどが必要になる。コンサルタントの人選は、まさに問題の性格に応じて決定されるべき事柄であろうが、選任に先んじて、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ねばならない。選任の手続きが済めば、コンサルタントは、いま直面する課題について従前の経過などを再調査し、報告書を作成し、その解決策を提示する。理想的には、コンサルタント業務委託契約の期限内に、その課題を完全に解決するか、適切な再発防止の手続きを策定するか、組織内部のスタッフに課題への対応方法を伝達することが望ましい。

労働衛生支援サービス (occupational health service)

99年労働安全衛生管理規則は、雇用者に対し、実施されたリスク調査から特定された安全衛生上のリスクに照らして適当な衛生管理 (health surveillance : 規則第6条) を被用者に提供するように規定しているが、これは職場での医療サービスの提供の提供まで一般的に法的に義務付ける趣旨ではない (ただし、1981年安全衛生 (緊急対応) 規則を参照)。実際には、数多くの雇用者が、訓練を受けた医療人を活用し、雇用の過程で生じ得る災害疾病への迅速な対応、採用前健診、現存ないし潜在する医学的な危険源の調査、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、まさにその性格上、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、その資源の共有・蓄積、共同計画の実施が行われる傾向にある。災害疾病抑制のニーズが同サービス活用のはずみとなり、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。他方、そうしたサービスが、職場の施設で全被用者が活用できる付加給付を提供するという企業理念の一部となる場合もある。動機のいかんにかかわらず、労働衛生支援サービスは、現にその数を増している。

労働衛生の実践にあたっている医師や登録を受けた看護師（Registered General Nurses(RGNs))は、認定団体から産業医学協会(Faculty of Occupational Medicine(AFOM))の準会員資格(associateship)を得ることができる。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。看護師であれば、産業保健看護の免状や上級免状(Certificate or Diploma in Occupational Health Nursing)を取得できる。

産業分野の医師(や看護師)、管理職、労働組合、個人及びその家庭医の関係は、守秘や利害対立の問題が生じ得るため、複雑である。

役員の責任

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

資料には、以下の3つの要点が示されている。①積極的なリーダーシップの必要性、②労働者の関与、③調査と評価。安全衛生方針は、組織の文化にとって不可欠な要素である。役員会のメンバーは、組織内を通じて安全衛生に関する義務とそれがもたらす利益について、適切に情報交換される条件づくりをリードせねばならない。重役(executive director)であれば、安全衛生上の問題を回避するための方針を起案し、仮に困難や新たなリスクが生じた場合、迅速に対応できるようにせねばならない。役員会のメンバーは、組織が直面している重大なリスクを認識していなければならず、安全衛生方針には、組織全体での方針の推進にかかる役員会自身及び個々の役員の役割が示されねばならない。

計画(planning)、運用(delivering)、監視(monitoring)、見直し(reviewing)に基づき、4点の戦略が求められる。安全衛生は、最高経営責任者(CEO)が目に見える形でリーダーシップを示し、定期的に役員会の議題とされねばならない。安全衛生を担当する役員の存在は、その課題が重視されており、その戦略的重要性が理解されていることを明確に示すシグナルといえよう。役員会は、達成さるべき個別課題の明確化に繋がるような目標を設定し、それを受けて非常勤役員が監査人として活動する。役員会のメンバーは、安全衛生の条件整備に十分な投資がなされ、安全衛生問題に関する適切なアドバイスを受

けられる条件を確保せねばならない。安全衛生は、上級管理職の選任の際にも考慮すべき要素である。

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

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

○別添資料 4 (HSA に関する解説書の翻訳 (2))

Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013 at 126-

法の履行確保

安全衛生関連法規違反の効果は、2通りある。第1は、検査官が是正通知の発行や逮捕ないし撤去の権限を行使すること、第2は、刑事犯罪としての訴追である。

是正通知の発行

発行され得る是正通知には2種類ある。

1. 改善通知
2. 禁止通知 (直ちに発せられるものと時間を置いて発せられるものがある)

改善通知には、関連法規違反を是正すべき名宛人が記載されねばならない。この点は、重大な損害のリスクを含む特定の活動を禁じる禁止命令とは区別される。とはいえ両通知の実際的な効果にさほどの相違はない (Gerling General Insurance Co v. Canary Wharf Group plc 事件)。

また、王室に属する事業場 (premise) には、王室向け通知 (Crown Notice) が発せられて来た。法第21～24条は王室には適用されないため、こうした通知に法的根拠はないが、倫理的、説得的効果がある。王室向け通知に従わない場合、HSEは関係省庁に連絡する。政府は既に、そのような場合、履行確保のため必要な措置を講じる旨を公表している。さらに、王室向け通知の謄本が被用者代表に渡されるため、危険源に目が向けられることになる。

HSEは、王室を理由とする免責 (Crown immunity) さえなければ、対象となる王室機関を安全衛生法違反で起訴できるだけの証拠がある旨の判断の公式記録を作成し、公表することもできる。

是正通知の発行は、HSEの検査官か地方公共団体の環境衛生監視官 (EHO: Environmental Health Officer) によらねばならず、彼らは任命書で付与された権限の範囲で活動せねばならない。また、対象となる事業場が関係法規の適用範囲内にあると認められねばならない。Dicker & Sons v. Hilton 事件では、エア・レシーバー (空気タンク) の清浄と適任な人物による26か月ごとの検査を定める工場法第36条の遵守を求める通知が発行された。しかし、雇用審判所は、上訴人が個人で事業を営んでいることを認識し、通知を取り消した。彼の運営する事業場は、複数の労働者を雇用する事業場との定義に当たらないため、法規の適用対象となる工場ではないとされた。

改善通知 (improvement notice)

検査官が、対象人物について、

(a)関連法規に違反している、又は
(b)1つ以上の規定に違反し、なおかつ当該違反が継続するか、繰り返される可能性が高い、

と評価した場合、改善通知を発行でき、そこには、

- (a)その検査官がした評価
- (b)違反が問われる法規定
- (c)そう評価した理由の要点

が記載されていなければならない（法第21条）。

改善通知は、対象人物にその通知で指定した期間であって、通知の発行から21日（通知に対する提訴が認められる期間）を超える猶予を置いて違反又は違反を招く問題の是正を求めることになる（法第21条、第24条）。

すなわち、一定の事柄についての作為又は不作為を要件とする法規定さえあれば、検査官は21日を超える適当な期日を定めて通知を発することができる。

もっとも、一定の猶予期間が設けられるからといって、通知の発行前の対象者の行動（作為・不作為）について民刑事上の責任を免れるわけではない。

検査官は、必要に応じて講じられるべき措置の手順（schedule）を添付することができる（とはいえ、義務づけられるわけではない）（法第23条）。仮にそうされたがその内容が不明確な場合、その効力自体に影響はないが（Chrysler (UK) Ltd v. McCarthy 事件）、雇用審判所がそれを具体化ないし変更することはできる。

法規の定める要件が一義的な場合、違反事実があれば抗弁の余地はない（Ranson v. John Baird 事件）。他方、法的要件が「合理的に実行可能なことを行うこと（to do that which is reasonably practicable）」のように曖昧さを残している場合、雇用審判所が、上訴の審理の際、当該事案の関係事情を考慮して自ら判断することができる。Roadline (UK) Ltd v. Mainwaring 事件では、港湾の上屋（船待ち倉庫）に暖房の設置を求める改善通知が発行されたが、雇用審判所は、予想される改善効果に比べて費用がかかり過ぎると判断した。

HSWA 第3条（2）は、自営業者は、合理的に実行可能な限り、自分自身とその事業の影響を受ける第三者が安全衛生上のリスクにばく露しないよう事業運営するよう義務付けている。Jones v. Fishwick 事件では、環境衛生監視官が、精肉業者に対して、肉の骨抜きをする際は鎖製のエプロン（チェーンメール・エプロン）を装着するよう求める改善通知を発行した。雇用審判所は、コストとリスクの関係について分析し、精肉業では、かつて骨抜き作業の過程で多数の重大な災害が生じている一方で、チェーンメール・エプロンは£32.40しかかからない。であれば、必要な措置を講じるのは合理的に実行可能であり、本件改善通知は正当である、と。

検査官は、改善通知の発行に際して、義務の負担者と、当該法違反と彼が法遵守のために講じなければならない措置について協議する。義務負担者は、公的措置がとられる前に検査官と協議する機会を与えられ、可能であれば、見解の相違を埋める。検査官が改善通知の発

行を決定した際には、何が問題で、なぜ通知を受けたかを知り得るようにせねばならない。検査官は、問題状況の改善方法について、明確で分かり易いように示さねばならない(BT Fleet Ltd v. McKenna 事件)。

禁止通知 (prohibition notice)

検査官が、関係法規が適用対象となる活動が現に実施されているか、される可能性があり、なおかつ重大な損害のリスクを含むか、含むことになると評価した場合、禁止通知を発出できる(法第22条(2))。これは、

(a)検査官がそう評価した旨を宣言し、

(b)重大な損害のリスクを現にもたらしているか、もたらすであろうと評価された問題を特定し、

(c)その問題に関連法規の違反が含まれている場合にはその法規を特定すると共に、彼がそう評価した理由の要点を明らかにし、

(d)通知が対象とする活動が、そこで特定された問題(及び関連する法規違反)が修正されるまで、その通知が名宛人とした人物自身によるか、その管理下で実施されてはならない旨を指示するものでなければならない(法第22条(3))。

禁止通知は、そのように宣言されていれば、直ちに効力を生じ(即時禁止通知)、そうでなければ、通知で特定された期間の終了時に効力を生じる(猶予付禁止通知)(法第22条(4))。繰り返しになるが、検査官は、講じられるべき修正措置の手順を添付することができるが、その義務を負うわけではない。ここで銘記されるべきは、禁止通知の発行に際して、検査官は、問題とされた活動が重大な損害のリスクをもたらすことを確信すれば良いのであって、関連法規違反の存在は求められない(Roberts v. Day 事件)。とはいえ、評価を形成する根拠となる情報に乏しい場合、雇用審判所により取り消される(Bressingham Steam Preservation Co Ltd. v. Sincock 事件)。

検査官がHSWAに基づく一般的義務違反について評価を形成するには、その根拠となる事実がなければならず、理想的には、1999年安全衛生管理規則やその他の法令により雇業者に求められるものと同程度に徹底したリスク調査による可視化が望まれる。これには、リスクの評価、危険源の性質、既に講じられた予防措置、追加的措置にかかる費用その他が含まれよう。同様に、雇業者が検査官の評価に対抗するには、実施された教育訓練、現場での指導、従前の災害件数の少なさ、適切な代替手段の探索、(可能ならば)合理的な安全器具や適切な作業システムについての専門家の鑑定のような材料を示すなど、雇業者自身によるリスク調査を活用できる。雇用審判所は、そうした情報を踏まえて評価する立場に立ち、検査官の評価が維持され得るかを判断することになる。

禁止通知について定める法第22条の趣旨目的との関係では、たとえ災害の結果として一時的に活動が中断したとしても、未だ稼働中と評価される。かといって、当該活動自体が停止したり、全体的に不活動状態となっても、その原因は様々であり得る。この点は、結局、

それらの停止状況が法第22条の目的に適うか否かに関する事実や程度の問題になる。しかし、いかにそのプロセスが長くても、元の活動が回復する可能性がある限り、検査官は修正措置がとられるまでその活動にかかる禁止通知を発することができる（Railtrack plc v. Smallwood 事件）。

補完規定（法第23条）

上述の通り、改善・禁止通知には、違反状態の修正措置に関する指示を含め得る（が、強制ではない）。すなわち、違反の性格の詳細や、事態の修正のために講ずべき措置の通知への記載は、オプションであって、義務ではない（MB Gas Ltd v. Veitch 事件）。講ずべき措置は、行為準則への言及によって枠づけられ得るし、複数の異なる方法を選択肢として示すこともできる。しかし、建築物かそれに関する問題についての改善通知の場合、新規建築物に適用される建築物関係規則の要件より負担のかかる措置を命じてはならない。仮に通知が火災時の避難経路に影響する措置を示唆する場合、検査官は先ず消防関係機関と協議せねばならない。

改善通知か猶予付禁止通知の場合、検査官は、発効期日以前の何時でも撤回できる。上訴中でなければ、遵守の期限も延期され得る。

改善通知または禁止通知の対象となった事柄への取り組みが着手されたり、名宛人が求められた法的要件を遵守した場合、慎重姿勢として、事態の修正について検査官の満足を確保するためそうすることが求められようが、検査官とそれ以上の接触がなくても活動が可能な状態になる。このことは、是正通知（enforcement notice）の要求に従わなければ、違反者は潜在的に重大な制裁に晒されるという事実との関係で特に重要である。とはいえ、禁止通知は、法令順守によって失効するわけではない。その停止のための手続きはないので、上訴は可能だが、懸案の活動が実施されている限り、効力が継続する。

是正通知への上訴（法第24条）

禁止通知や改善通知の名宛人は、その受領から21日以内に雇用審判所に上訴することができ、同審判所は、それを認めることも取消すこともできる。仮に認められれば、それが発せられた状態で、または雇用審判所が適当と考える修正を経て実施される。上訴は、法または事実の根拠を明確にして行われねばならない。

上訴の手続き

2013年雇用審判所（手続の体系とルール）規則及びその附則1（2013年7月29日をもって従前の2004年雇用審判所（手続の体系とルール）規則に代える旨の定め）は、検査官による通知発行の決定に対する上訴に際して従うべき手続きを定めている。上訴人は、地方雇用審判所事務局（local Employment Tribunal office）に、訴状を提出する。上訴は、雇用審判所の標準的な申立様式に沿って行われねばならない。当該様式の一部が直接