

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はない。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に実施されていれば、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とる行為準則)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、果敢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、特に危険な状態が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ず、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種類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でない者も含め、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、緊急対応のようナル

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す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 、 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 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) リスクが現実的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のに、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、合意の中で打切りに関する規定が設け

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り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 1 0 条 (毎日の休息)

成人労働者は、労働の単位となる各 2 4 時間につき連続 1 1 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 1 2 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 1 0 条及び 1 1 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があるが、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られ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 1 1 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 2 4 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 1 4 日間に 2 4 時間の休息を 2 回か、4 8 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 4 8 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 1 2 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) 2 0 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 3 0 分を超えて労働する若年労働者は、最低 3 0 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 1 0 条及び 1 1 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があるが、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られ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

9 . 規則第 1 3 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 1 0 月か、9 8 年 1 0 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 2 8 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、1 9 9 6 年雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 2 2 1 - 2 2 4 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 1 6 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で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、年休付与は毎月ごとの雇用を基準に年間保障日数の 1 2 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 1 4 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。もっとも、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）、休憩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（毎日の休憩時間）、第11条（週ごとの休憩時間）、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 1 0 条(毎日の休息时间)、第 1 1 条(週ごとの休息时间)、第 1 2 条(休憩) は適用されない。しかし、仮に労働者が、通常は休息時間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 2 4 条) を講じなければならない。

規則第 2 3 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 1 0 条(毎日の休息时间)、第 1 1 条(週ごとの休息时间)、第 1 2 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、5 2 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 5 A、6 A、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 2 8 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時間(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時間（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、彼女自身が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、彼女が罹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 (修正版) (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。明らかなことは、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な便宜(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12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28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生じたり、十分にその職責を果たすためには職場外に赴く必要が生じ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）が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、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にはなく、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ない。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ない。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ろう。ここで改めて、適切なマネージメント・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（89/391EEC）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

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、その活用が現実に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（もしくはしようとして提案した）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ことを主張した。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ものであり、現にいくつも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ず、個人的利益が目的とされてはならない。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り扱いを受けるか、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ぬ。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ぬ。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。

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のランクにあって、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、実施されたり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）を被用者に提供しよう規定しているが、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。積極的なリーダーシップの必要性、労働者の関与、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さるべき要素である。

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關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。