

○別添資料6 (TUC (イギリス労働組合会議) へのインタビューの記録)

回答者 **Hugh Robertson,**
Senior Policy Officer –Health and Safety-
(上級政策担当者：安全衛生担当)
* 12年間 TUC に勤務し、労働安全衛生や職業病を専門とし、安全衛生部門の
ヘッドを務めている。HSE のボード・メンバーも務めて来た。

質問者 Takenori Mishiba (三柴 丈典)
同席者 Kosuke Wada (和田 幸典)：在英国日本国大使館一等書記官
Norikazu Takebe (武部 憲和)：厚生労働省中央労働衛生専門官
Yasuo Toyosawa (豊澤 康雄)：(独) 労働安全衛生総合研究所理事
Katsutoshi Ohdo (大幢 勝利)：(独) 労働安全衛生総合研究所労働災害調査
分析センター長
Naotaka Kikkawa (吉川 直孝)：(独) 労働安全衛生総合研究所主任研究員

* 質問の一部は、同席者からも発せられた。

日時 2015年9月10日 10:00～11:00
場所 TUC 本部
Congress House, 23-28 Great Russell St, Fitzrovia, London WC1B 3LW

1) What do you think are the main reasons for the U.K.'s success in the field of Health and Safety?

- The high specialism of inspectors, the function of the safety representative system, or each employer's individual efforts?

イギリス (UK) の安全衛生政策が奏功している主な理由は何だとお考えでしょうか？
監督官の専門性の高さでしょうか、安全代表制度の機能でしょうか、それとも個々の
雇用者の自主的な努力でしょうか？

【回答】

・やや昔話になってしまったが、やはり、UK に安全衛生を重要視する文化があったことが大きく影響したと思う。他の国々は、必ずしもそうではない。検査官の高い専門性も貢

献した。産業について熟知する人物を任用する仕組みも安全代表制度も大きく貢献した。

また、これらの事情と関連する立法としての **HSWA** の功績が大きい。同法制定前には、日本と同様に様々な個別の規則があったが、技術の進歩などに対応できなくなっていた。**HSWA** 制定により、労使・公衆一般の安全衛生と快適性について、使用者にシンプルな要件を課すようになった。法の下に位置付けられた規則は変更し易く、比較的、機動的対応が可能な条件になっている。

・この法システムの確立により、労災発生率は劇的に減少してきたが、1990年代後半あたりから減少率が鈍化した。その理由の半分は、炭坑の閉山や第三次産業の勃興などに象徴される産業構造の変化である。

・89年には、ドイツのリードにより、ECで枠組み指令ができたが、イギリスでは既にリスク・アセスメントのシステムを導入していたので、対応は容易だった。

・他方、現段階で、筋骨格系、腰痛、ストレス問題などが病欠勤の原因の7割を占めているが、これらの職業病や作業関連疾患などへの対策があまり奏功していない。また、財務上の問題による検査官の数の減少などもあり、過去40年間の中で初めて労災発生率が上昇した。

・なお、予防の前提となる災害情報の把握に重要な意味を持つ **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)** の運用状況についていえば、死亡事故のような重大災害は確実に報告されているが、休業7日以上災害は、約6割の報告率にとどまっており、要は、災害の深刻度により報告率が異なっている。企業規模も報告率に影響しており、規模が大きいほど報告率が上がる傾向にある。

2) What are the TUC's views on the system of safety representatives and the safety committee?

TUCは、安全代表制度や安全委員会制度をどのように評価しているのでしょうか？

【回答】

・よく機能している。理由は、安全代表が使用者から独立していることにある。彼らは、教育訓練もTUCなどの組合で受ける。TUCも、彼らへの教育訓練やリーフレットを通じた啓蒙を重視し、積極的に取り組んでいる。

・これらの制度は労組あつてのものであり、却って安全衛生に果たす労組の役割の大きさを示している。すなわち、**HSWA** では、安全代表の選任を義務づけているが、これは使用者により承認された労組が行うことになっており、その存在を前提にしている。労組のある事業場では、重大災害が5割少ないとのデータがある。重大災害に限らなくても、4割ほど少なくなっている。

・労組の組織率は、公共部門や製造業で高い傾向にある。労組は、**HSWA** の起案の折から関与してきた。なお、2008年4月をもって**HSE**に組み込まれた**HSC (Health and Safety Commission)**：従前は、**HSWA**に基づき創設された、いずれの省庁にも属さないイギリス（**UK**）の独立国家機関であり、**HSE**の上位にある雇用年金省の外局だったが、2008年に**HSE**内部の役員会となった。）にも、計9名のメンバーに各3名の労使の代表が含まれていた（ここ5年で計12名に増員され、労使の代表以外には、専門家として安全衛生コンサルタントが多く選任されている）。

3) What are the TUC's views on the skills and function of inspectors from the HSE?
TUCは、HSEの監督官制度の技術と機能をどのように評価しているでしょうか？

【回答】

・TUCとして検査官を評価する仕組みは持っておらず、実施もしていないが、個人的印象は、非常にプロフェッショナルでグッド。特に批判はない。

・彼らは、建設、化学、オフショアなど専門性に応じて、産業事情を良く知るベテランから任用されていることも、有効な機能の前提になっている。彼らには年俸制が採られており、その金額は、企業からのリクルートに耐えられるレベルに設定されている。

・査察の頻度は、これまで38年に1度程度だったが、今は見たことすらないという産業人が殆ど。特に靴の修理工場などでは、訪問経験がない場合が多い。とはいえ、彼らはハイリスクなところに集中的に介入しており、1年に1度以上訪問している事業場もある。

4) We know that “welfare” is not the matter which must be discussed in safety committee in regulations or ACOP in UK, and how about actual situation? Is it often discussed or rarely discussed actually?

イギリスの安全委員会については、welfare（快適職場形成）が必要的な審議事項とされていませんが、実際には審議されているのでしょうか。

【回答】

・安全委員会に関する規則では、快適性以前に、衛生にすら言及されていない。しかし、実際には、温度、トイレの施設、健康増進などが議題とされており、ガイダンスでは、こうしたエクストラの事柄についても対象に含み得る（might）と表現されている。

*三柴の調べでは、L146（労働安全衛生に関する労働者との協議（Consulting Workers on Health and Safety）：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)に付随するガイダンス・ノート第71項に、以下の記載がある。

「安全委員会 (safety committee) という名称から、その取り扱い対象が安全問題に限られるように思われがちだが、(*同委員会を構成する (カッコ内は三柴が添付した)) 安全衛生代表の役割は、安全衛生と快適性の全てを含むため、同委員会は、労働環境に関わる限り、これらの課題をすべからく取り扱うべきである (should)」。

・たとえば作業ストレス関連問題について、TUC としては、組織全体で取り組むべき課題と考えており、人事にも関与してもらったうえで、適切なポリシーを設定するよう推奨しており、現に安全委員会で取り扱われている例も多い。法律上の根拠はないが、別に協議の場を設置して対応しているところもある。

5) Would you say that any of the below trends exist in the UK at present? (And if so, what do you think is the key cause of these trends?)

- Lack of experience, and/or individuals and organizations becoming inexperienced in the area of health and safety
- A deterioration in people's sense of health and safety risks
- The over reliance on guidance and format/ too much bureaucracy
- A decrease in desire for experience/training or insight

イギリスでは、以下のような現象が生じていないでしょうか？

- －安全衛生に関わる個人や組織の経験不足や未熟化
- －安全衛生に関する感性の退化
- －マニュアル主義・形式主義
- －経験と研鑽への意欲や本質洞察力の低下など

もし生じているとすれば、どのような背景が考えられるでしょうか。

【回答】

・総じて、ミクロでは、個々の職場が変化している。そのマクロ的な背景として、2008年の金融危機があり、それに伴う労働者数自体の減少と、他面での自営業者 (self-employed)、派遣労働者などの非正規労働者の増加があり、組織帰属性の低い労働者の管理の問題が生じている。

・また、企業内での安全衛生意識や文化の醸成には、応分の時間を要するところ、ベンチャー企業などの新たな企業が増えて来たことで、そうした問題が軽視される傾向もみられる。

6) How does TUC view ACOP information approved by the HSE, such as laws, regulations or guidance?

What are the Built UK's views on the system of ACOP?

TUC は、HSE の発行する ACOP (行為準則) を法律のようなものと認識しているでしょうか、それともガイダンスと認識しているでしょうか?

また、行為準則のシステムについて、どう評価しているでしょうか?

【回答】

・TUC としては、ACOP を好意的に評価している。ガイダンスは法定要件を上回る水準を定めるものだが、ACOP は法規則の実務的な解釈例規といえ、行為規範としても殆どの事業者に尊重されているほか、ACOP 違反を重要な根拠として起訴されたケースで、それとは異なる方法で同じ目的を達成した旨の立証に成功した例は少ない。

・政府は排除の方向だが、それを欠けば、ガイダンスを守れない標準以下の安全衛生レベルの事業者にとって重要な指針が失われることになる。

・政府は、5年ほど前から ACOP のレビューを行っており、以前は HSE の WEB ページに専用サイトが設けられていたが、今は廃止されている。内容自体は今も WEB 上に存在するが、体系だっていない。

・BS (British Standard) と ACOP の関係については、BS が安全衛生のみを取り扱っているわけではないので、一概にはいえない。

7) How does Mr.Robertson think about key elements for maintaining or making good Health and Safety in UK for the future?

Robertson 氏個人は、今後、イギリスで安全衛生を維持強化する鍵は何だとお考えでしょうか?

【回答】

・安全衛生には合目的的思考が重要であり、法規制は絶対ではない。

・法規制を活かすためには、シンプルな規制が重要。

・法規制などによる強制と支援の両者による、メリハリの利いた施策が必要。