

別添資料4 (HSWA 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

安全衛生関連法規則違反の効果は、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効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 2 2 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 2 2 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 2 2 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用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 2 2 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認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

当てはまらない場合にも、以下の事柄は記載されねばならない。

- (a)書類の送達のための氏名と住所
- (b)申立ての対象となる通知の日付
- (c)事業場の住所
- (d) (検査官など) 被告の氏名と住所
- (e)申立ての対象となる要求や指示の要点
- (f)申立ての根拠

上訴は、上訴人に通知が発せられてから 21 日以内に提起されねばならないが、雇用審判所が期限内の提訴が現実的に困難と認めた場合、期限を延長することができる。21 日の期間は、通知の受領から起算される (DH Tools Co v. Myers 事件)。

上訴が改善通知を対象とする場合、上訴の提起により、それが確定するまで自動的に通知の効力が延期される。上訴が禁止通知を対象とする場合、当該通知の効力は上訴の間も維持されるが、上訴人は、審理の間の執行停止を求めることができる。即時的な効力を持つ禁止通知は雇用者の事業に大きな影響を及ぼすため、それへの上訴は緊急案件として、必要に応じてその翌日には審理に付されることも多い (Hoover Ltd v. Mallon 事件)。

雇用審判所は、審理前の予備手続の取扱いにつき広範な権限を持っている。申立の要点の追加や具体化を求めること、文書公開の申立を認めること、証人の召喚命令を発行することなど、様々なことができる。通例、両当事者間の合意により短期化されない限り、予備審問のため、14 日間以上が設定される。審問は、通常、公開で行われるが、当事者が国の安全保障を根拠に非公開での開催を望んだ場合や、公開とされた場合、上訴人の事業に対して労使交渉への影響以外の重大な不利益が及ぶ可能性を示す証拠がある場合には、この限りではない。両当事者共に、ソリシタやバリスタのほか、労働組合の幹部や経営者団体の代表を含め、自身が代理されたいと望む人物に代理を委任することができる。委任状が作成された場合、審問の 7 日前までに雇用審判所に提出され、同時にその謄本が他方当事者に送付されねばならない。

両当事者共に、冒頭での弁論、宣誓の上での陳述、証人の召喚、証人に対する主尋問と反対尋問、書面またはその他の証拠の提出、最終弁論を行うことができる。

雇用審判所は、それらを受けて、全員一致か多数決で判断を下す。仮に 2 名のみの構成ならば、雇用審判官：職業裁判官 (Employment Judge) がカギを握る。検討を経た判断は、口頭か文書で伝えられるが、通例は文書が作成され、両当事者に送付される。

Selwyn(2013) at 143-

通知の不遵守

禁止通知や改善通知を遵守しなければ、法第 33 条(1)(g)に基づき刑事犯罪となる。違反の成立は絶対的で、被告人は所与の条件下で合理的に実行可能なことを尽くした旨の抗弁は成り立たない。合理的な実行可能性 (reasonably practicable) やそれに伴う問題は、

雇用審判所への上訴で提起されねばならない。治安判事裁判所 (magistrates court : 事件類型や訴額などの点でその管轄権が制限されている裁判所。イギリスでは、2名以上7名以下の justice of the peace 少年事件および家事事件については (男性・女性それぞれ少なくとも1名を含む) 3名 が出廷するものとされている) [財団法人東京大学出版会 英米法辞典] や刑事法院 (crown court : イギリスにおいて、Courts Act 1971 (裁判所法) により、assize (巡回裁判) と court of quarter sessions (四季裁判所) の制度を廃止し、これに代えて創設された刑事専門の superior court (上位裁判所) High Court (高等法院) Court of Appeal (控訴院) とともに Supreme Court of Judicature (最高法院) を構成する裁判所。Indictable offence (正式起訴による刑事事件) についての第一審としての専属管轄を有するほか、summary offence (略式起訴による刑事事件) について magistrates' court (治安判事裁判所) が行った裁判に対する上訴をも取り扱う。[財団法人東京大学出版会 英米法辞典]) における抗弁とはなり得ない。

切迫した危険に対応する権限 (法第25条)

検査官が、立入権限を持つ事業場内で物品や物質を目にし、それらが重大な損害をもたらす切迫した危険を招くと信じるに足る合理的な理由がある場合、押収したり、(破壊またはその他の方法で)無害と認められる状態にすることができる。仮に合理的に実施可能であれば、その措置を講じる前にサンプルを採取し、発見された事業場の責任者に対し、それが十分に特定できるような方法で印を付けて提供せねばならない。物品や物質の押収や無害化の後、検査官は、それらの措置が実施された状況の要点を記載した報告書を作成して署名し、以下を実施せねばならない。

(a)それが発見された事業場の責任者に署名入りの謄本を提供すること、

(b)その者が所有者でない場合、所有者にも謄本を提供すること。仮に、所有者の氏名や住所を確認できない場合、謄本は当該責任者に提供されることになる。

なお、税関職員は、執行機関による権限行使を促進するため、輸入された物品や物質を押収し、2労働日以内に限り留置することができる。

刑事犯罪としての訴追 (法第33~42条)

伝統的に、HSEの検査官に限らず、様々な官公署の査察官 (inspectorate) は、安全衛生法制度のコンプライアンスの確保に際して、強制措置よりもアドバイスや説得の手法を用いようとするのが常だった。法違反に対する訴追は、一般的に、最後に拠るべき最終手段である。HSEは、安全衛生法の執行に携わる機関 (HSEと地方公共団体) による遵守が望まれる一般原則や手順を定めた「(改訂版)法執行方針の表明 (Enforcement policy statement)」を公表したが、これは、法の適用や、コンプライアンス、働きかけの継続性、法執行の目的設定、規制者側の運用の透明性、措置に関する説明の確保における「比例原則 (principle of proportionality : 強権発動の是非は、事業者側の取り組みや現実的な実行可能性、違反によ

り生じ得る結果の重大性、規制者側の努力など諸種の事情との関係を考慮して決められるべきとする考え方[訳者注]」に依拠している。執行機関は、訴追を行うか否かの判断を裁量をもって行わねばならない。有罪判断を受ける現実的な予測が立たねばならず、公益目的でなければならぬ。その他、考慮されるべき要素は、以下の通り。

(a)法違反による死亡事案か

(b)違反の重大性、現存または潜在する危害(harm)の重大性、違反者の一般記録(general records 過去の素行の経緯など)

(c)安全衛生上の要件についての根本的な軽視の姿勢があったか

(d)常習的なコンプライアンス違反があったか

(e)無資格で業務がなされたか、または資格に求められる要件について重大な違反がなされたか

(f)文書による警告や、改善通知又は禁止通知に反したか

(g)検査官の法的な業務執行中に故意による妨害がなされたか

加えて、以下の場合には、訴追が積極的に期待される。

(a)虚偽の情報が故意に提供された場合や、欺罔の意図が認められた場合

(b)安全衛生管理上重大な瑕疵があった場合

(c)コンプライアンスの必要性に衆目を集めることが望ましく、有罪判決に違反の抑止効果がある場合

(d)被用者やその代表、その他事業活動の影響を受ける第三者からの警告があったにもかかわらず、重大なリスクを招く違反が継続した場合

HSE は、検査官が、適切な情報に基づき、違反のリスクや重大性とのバランスを踏まえた執行上の判断を下すための枠組みを形成し、執行上の措置の持続性の確保を支援する目的で、「法執行上のマネジメントモデル(Enforcement management model)」を開発してきた。

上述の「法執行方針の表明」には、訴追はそれが正当と認められる場合になされるべきと記されている。組織内での指揮命令の連鎖や、個々の役員や管理者の役割に留意されねばならない。

イングランドとウェールズでは、訴追の判断権限は法執行機関にあり、実際の判断は、検査官により、または公訴局長官(the Director of Public Prosecutions(法第38条))によるか、その同意を得て行われる。執行機関から権限を付与されれば、たとえソリシタやバリスタでなくても、検査官が治安判事裁判所に訴追を行うことができる(法第39条)。しかし、彼はその手続きの遂行を他者(例えば、地方自治体のソリシタ。R v. Croydon Justices, ex parte WH Smith Ltd 事件)に委ねる権限は持たない。スコットランドでは、スコットランド公訴人(Procurator Fiscal)が、執行機関の勧告を受けるか、自身のイニシアティブにより、訴追の判断を下す。執行機関による強制措置をとらない旨の決定は、司法審査に付され得るが(R v. Director of Public prosecutions, ex parte Timothy Jones 事件, 23 March

2000) HSE が現実的な観点で訴追が奏功しないと認めた場合、そうした措置を講じないこともできる (R v. HSE, ex parte Pullen 事件, 2003, EWHC 2934)。

訴追に際して、被告人による義務違反を具体的に特定する必要はない。職場の状況から生じる災害リスクの存在が証明されれば足りる。それが成れば、法第 40 条に基づいて、そのリスクを回避するため合理的に実行可能な措置は全て尽くした旨の立証責任が被告人側に移行する。その際、リスク調査がなされていないなかったり、教育訓練が提供されていないなかったり、十分な安全上の予防措置が講じられていなければ、被告人側がその責任を果たすことは困難となる (R v. Charget Ltd 事件)。とはいえ、訴追側も、仮想ではなく、現実のリスクの存在を証明せねばならない。R v. Porter 事件では、私立学校の校長が、校内の階段で転げ落ちて死亡した事故の後に起訴されたが、この事故は、日常生活上の危険要因から生じた悲劇的な結果であって、死亡した生徒は、被告人によってもたらされた現実のリスクに晒されていたわけではないとして、上訴審で無罪とされた。

R v. Norwest Holst Construction Ltd 事件では、死亡した労働者が、自ら悪ふざけしたと判断され、訴追が却下された。雇用者といえども、完全に予測不可能なリスクへの対応はできない。被用者や労働者が損害を受けたという事実のみで職務懈怠が証明されるわけではない。

HSE は、安全衛生法違反で HSE から訴追され、有罪となった企業や個人の全名称をウェブサイトで公表している (www.HSE.gov.uk/prosecutions)。

また、HSE、警察署長協会 (Association of Chief Police Officers)、イギリス輸送警察、検察庁 (Crown Prosecution Service) の間で取り交わされた協定により、職場で突発的な死亡事故が発生した場合、警察の捜査部門が殺人罪で告発すべきかを調べるため、その現場に赴かねばならないこととされている。

2008 年安全衛生 (刑事犯罪) 法により、HSWA に附則 3 A 条が挿入され、全裁判所の決定権限が以下のように変更された。

犯罪内容	裁判方式	陪審に拠らない有罪判決 (summary conviction) での制裁	正式起訴 (indictment) に基づく有罪判決での制裁
法第 2 条ないし第 6 条 (第 2 条: 安全衛生基本方針の策定、実施のための組織、効果的措置等、第 3 条: 下請け労働者のほか、近隣住人、工	略式又は正式起訴	12 か月以内の自由刑もしくは £ 20,000 以下の罰金又はその双方	2 年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方

<p>場訪問者等の保護、 第4条：事業者等の 占有者・所有者とし ての責任、第5条： 危険有害物質を取り 扱う施設の管理者に よる最善の管理義 務、第6条：物の設 計者、製造者、設置 者、輸入者、供給者 等の義務）により課 せられた義務の不履 行による、法第33 条(1)(a)に基づく犯 罪</p>			
<p>法第7条（労働者の 協力義務）により課 せられた義務の不履 行による、法第33 条(1)(a)に基づく犯 罪</p>	略式又は正式起訴	12か月以内の自由 刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその 双方	2年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方
<p>法第8条（全ての者 を対象とした安全衛 生器具等の誤用や妨 害の禁止）違反によ る、法第33条(1)(b) に基づく犯罪</p>	略式又は正式起訴	12か月以内の自由 刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその 双方	2年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方
<p>法第9条（安衛法の 履行の費用を従業員 に負担させることの 禁止）違反による、 法第33条(1)(b)に 基づく犯罪</p>	略式又は正式起訴	£20,000以下の 罰金	罰金
<p>法第33条(1)(c)（関 係諸規則により課さ れる要件違背）に基</p>	略式又は正式起訴	12か月以内の自由 刑もしくは£20,000 以下の罰金又はその 双方	2年以下の自由刑も しくは罰金又はその 双方

づく犯罪		はその双方	
法第33条(1)(d) (HSCが法目的の実現のために行う調査にかかる指示の違反や妨害等)に基づく犯罪	略式起訴のみ	罰金基準表 (standard scale) のレベル5(: 最高額£5,000)以下の罰金	
法第33条(1)(e)(検査官による立入や押収等) (f)(検査官のもとへの出頭や同人への回答の妨害の禁止) (g)(改善通知や禁止通知の指示違背)に基づく犯罪	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方
法第33条(1)(h)(検査官や税関職員による職務の執行の妨害等)に基づく犯罪	略式起訴のみ	51週(イングランド及びウェールズ)か12か月(スコットランド)以内の自由刑もしくは罰金基準表(standard scale)のレベル5(: 最高額£5,000)以下の罰金又はその双方	
法第33条(1)(i) (HSE、HSCなどが職務の執行上必要な情報を得るために所管大臣の許可を得て発行した通知違反)に基づく犯罪	略式又は正式起訴	法律上の最高額以下の罰金	罰金
法第33条(1)(j) (HSE、HSCなどが職務の執行上必要として得た情報の漏え	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは法律上の最高額以下の罰金又はその双方	2年以内の自由刑もしくは罰金又はその双方

いの禁止等)に基づく犯罪			
法第33条(1)(k)(関連法規に基づく情報提供義務を果たすためとして、もしくは文書の発行を受けるために、故意または過失により虚偽の事柄を述べること等)、(l)(関連法規により保存等が求められる申請書その他の文書に虚偽記載をしたり、欺罔の意図をもって、内容が虚偽と知りつつ利用すること等)、(m)(関連法規に基づきもしくはそこに定める目的のために発行される文書を、欺罔の意図をもって偽造もしくは悪用すること、偽造文書とみなされるものの保持等)に基づく犯罪	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方
法第33条(1)(n)(検査官と偽称すること等)に基づく犯罪	略式起訴のみ	罰金基準表(standard scale)のレベル5(:最高額£5,000)以下の罰金	
法第33条(1)(o)(違反の原因となったものの修正ないし没収についての裁判所の	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方

命令違反等)に基づく犯罪			
資格を要する活動の無資格での実施、爆発物の違法な入手や所持など、特段の制裁が定められていない現行法規違反	略式又は正式起訴	12か月以内の自由刑もしくは£20,000以下の罰金又はその双方	2年以下の自由刑もしくは罰金又はその双方

2011/2012年において、HSEは929件の違反を起訴し、そのうち744件が有罪判決となった。1ケースごとの罰金額の平均は、£29,131だった。同じ時期に、地方自治体は195件を起訴し、そのうち187件が有罪判決を得、罰金額の平均は、£13,921だった。

近年、裁判所が安全衛生関連法規違反に対して厳格な制裁を課そうとの姿勢が垣間見える。たとえば、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じたり、執行猶予付の懲役刑を命じる例がみられる。危険な化学物質に接触する労働者への安全服の提供の確保を怠り、結果的に死亡災害を招いた企業役員に対し、罰金と共に12か月の身体刑が科された例もある。

多額の罰金も科されて来た。2005年、スコットランドで、家内事業で4名の家族が死亡したガス爆発災害につき£1500万の罰金が科され(Transco v. HM Advocate 事件)、2004年、Ladbroke Groveでの鉄道事故につき、£200万の罰金が科された(Thames Trains Ltd v. Health and Safety Executive 事件)。それ以後、イングランドの裁判所でBalfour Beatty社に対して過去最高額の£1000万の罰金が科され(控訴審で£750万に減額された)、2005年には、2000年に起きたHatfieldでの脱線事故(*2000年8月17日にイギリスのハートフォードシャー、ハットフィールドのイースト・コースト本線で発生した列車脱線事故。グレート・ノース・イースタン・レイルウェイの高速列車インターシティー225が脱線し、死者4名、負傷者70名以上を出す事故となった【wikipedia】)を受けて、£350万の罰金がNetwork鉄道社に科された。

長年にわたり、安全衛生関連法規違反について裁判所が命じる罰金額が低すぎるとの批判がなされて来たが、1999年に控訴院が治安判事裁判所等での参照を予定したガイドラインを示し、以後かなり金額が上昇した。R v. Howe & Sons (Engineers) Ltd 事件では、罰金額は、安全衛生関連法規の目的が、職場で働く者やそれ以外の関係者にとって安全な環境を実現することにある旨を企業の管理者や株主に伝えるうえで十分なメッセージ性を持つ必要があると述べられた。裁判所は、金額決定に際して、原則としての基準、増額要素、減額要素の3段階を経る必要がある旨を述べている。

裁判所が違反の性質を測る際には、先ず、被告人が合理的実行可能性の基準からどれだけ逸脱したかが判断基準とされるべきである。この点につき、重大な違反により死亡や重大災

害がもたらされる可能性の問題とされることもあるが、仮に死亡という結果が生じなくても、不必要な生命の喪失に伴う一般市民の不安が反映されねばならない。故意による違反は重大とみなされねばならない。内部に専門家を擁しない企業でも、HSE その他から支援を受けられるため、企業規模や財政面での強弱は、求められる注意の水準に影響しない。他方、リスクの程度、危険の性質、違反の性質（たとえば、単発の災害か、一定期間継続したものかなど）、被告人の持つ諸々の資源、罰金が事業に与える影響は、すべて考慮されねばならない。企業が罰金の支払い能力に関わる弁明を望む場合、聴聞手続きの前に年度ごとの会計報告書を提出せねばならず、かつ内容が精査されねばならない。会計報告書が提出されない場合、裁判所は、当該企業の罰金支払い能力について、随意に結論を下すことになる。

考慮されるべき罰金の増額要素として、警告の軽視や無視、費用節減のためのリスク運営や、必要な安全衛生上の措置を講じないことで財政的利益を得ることなどが挙げられる。利益目的で故意に安全衛生関連法規に違反した場合、必ず加重要素となる。

裁判所がしんしゃくできる減額要素として、迅速ないしタイムリーな自白が挙げられる。何らかの問題点を認識した後、即座に修正措置が講じられた場合も、被告人の有利に判断される。良好な安全衛生状態を示す従前の記録も、減刑を支援するだろう。

控訴院は、R v. Friskies Petcare (UK) Ltd 事件において、より進んだ科刑の方針を示した。すなわち、HSE は裁判所を支援するため、最初に主張立証されるべき刑の加重要素をリストアップし、それを受けて、被告人側が裁判所が考慮すべき減刑要素の主張立証を求められるようにすべきである。こうすれば、両サイドが、裁判所が下す判断の根拠を知ることになる、と。また、一般市民を巻き込む大惨事が生じたり、法規違反が一般市民を重大災害のリスクに晒したような場合にも、£ 50 万を超える高額な罰金は控え、利益のために故意に安全が犠牲にされたような場合にこそ、高額な罰金が相当との示唆もなされた。

安全衛生法違反に対する罰金は、高額化している。主な理由は、2008年の安全衛生(刑事犯罪)法による制度改訂を受けて、上級裁判所 (higher court) が下した硬直的な判決にある。HSE のウェブサイトには有罪となった者を掲示する計画 (programme of “naming and shaming” convicted offenders) は、ある組織が仕事の発注先を探したり、就職希望者を選考したり、投資家はその経営管理能力を評価するうえでの助けとなると考えられている。

上述の通り、2007年法人故殺罪法 (Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007) に基づく法違反への処罰は、重罰となり易い。事前に警告が発せられていた場合、おおむね加重の要素となる。同法に基づき、違反状態の修正のため特定の措置を講じるよう命じる修正命令 (remedial order) のみではなく、有罪の根拠となった事実や状況の詳細の公表命令 (publicity order) も発することができる。

立証責任 (法第40条)

一般的なルールとして、訴追に際しては、当該ケースが「合理的な疑い」を超えることを立証せねばならない。しかし、法第40条は、訴追の対象となった法違反に「合理的に実行

可能な限り」何かを行う義務や、「実行可能な最善の手段を講じる」義務の違反が含まれている場合、それが実施不可能だったことや、実際に実施された内容以上は合理的に実行不可能だったこと、または、実際に法定の要件を充足するため、実際に用いられた手段より優れ、かつ実行可能な手段がなかったことの立証責任は、被告人側にあると規定している。もっとも、被告人がこの責任を負う場合にも、同人が裁判所に説得せねばならないのは、証明責任を負う事柄がなされた可能性の優位性（バランス）にとどまる（R v. Carr-Briant 事件）。

第40条が立証責任を転換しているからといって、1998年人権法(the Human Rights Act 1998)に基づく人権侵害が許されないことは言うまでもない。控訴院は、個人の基本的な人権と労働安全衛生の確保にかかる一般的な集団的利益を調整する必要がある、立証責任の転換は、必要かつ均衡がとれ、欧州連合基本権憲章(the European Convention on Human Rights)と整合するものでなければならない(Davies v. Health and Safety Executive)。

他者の過失による法違反（法第36条）

ある者(A)の法違反が他者(B)の作為や不作為により生じた場合、訴追がAに対してなされた場合にも、当該他者(B)が当該法違反につき有罪判決を受けるべきであり、起訴され有罪とされ得る(法第36条)。王室メンバーによる法違反の場合、その者は起訴され得ないが、その法違反が当該メンバー以外の者の作為または不作為により生じた場合、当該他者は有罪判決を受けるべきであり、起訴され有罪とされ得る(法第36条第2項)。したがって、王室メンバー自身は免責されても、王室の被用者は有罪とされ得る。

役員、管理者、秘書などによる法違反（法第37条）

企業体による法違反が、当該企業体の役員、管理者、秘書もしくは同クラスの地位や権限を持つ幹部の同意、黙認、怠慢により生じたと証明された場合、当該企業体はもとより、彼らもその法違反につき有罪とされるべきであり、そのための刑事手続きに付されねばならない(法第37条第1項)。仮に役員が、現在生じている事態を認識し、それに同意している場合、その法違反に同意したことになる。また、現在生じている事態を認識しているが、同意は黙示のもので、現在生じている事態を積極的に奨励しないが、その継続を認め、何ら介入しない場合には(Huckerby v. Elliot 事件)、法違反を黙認したことになる。さらに、彼が、何かを行う義務を課せられていながらそれを行わなかった場合や、不注意な方法をとった場合、不作為を犯したことになる。この解釈は、Armour v. Skeen 事件で示されたもので、このケースでは、Strathclyde 地区協議会とその道路部門担当役員の双方が、安全な作業システムの構築を怠り、検査官に特定の作業への着手を伝えなかったとして訴追された。現に、これらの過失の結果、同協議会の被用者が死亡している。そこで、担当部門用の実効的な安全ポリシーを策定しなかったこと、従業員に情報を提供しなかったこと、教育訓練や安全な作業慣行に関する指示を提供しなかったことを理由に、道路部門担当役員の不作為が申し立てられた。彼は有罪判決を受け、控訴院でもその判断が支持された。いわく、HSWA 第

2条が雇用者に安全な作業システムの提供を義務づけている事実は、当該役員にその実施義務がないということではない。法第37条第1項は、「あらゆる不作為 (any neglect)」に言及しているのであって、直接課された義務の不履行に限定してはいない。法違反は企業体によって行われたが、その原因は当該役員の不作為にあった、と。また、彼の「道路担当役員 (Director of Roads)」という職名は、法第37条第1項の意味する「役員 (director)」には当たらないが、「管理職もしくはそれと同クラスの幹部 (manager or similar officer)」には当てはまる、と。

役員、管理者、秘書もしくは彼らと同クラスの幹部のようにふるまう者も彼らと同様の責任を負う。よって、仮にある者が、会社法上、その資格がないにもかかわらず、役員のようにふるまえば、そのようにふるまった者として扱われる。また、「~のようにふるまう (purporting to act)」との文言は、必ずしも詐欺的な意図をもって行うことを意味しない。どのような職名にしろ、管理者の地位にあって行動すれば、法第37条第1項に基づく責任を負う。仮に、企業の事業上の事柄が、(労働者の協同組合のような)一定のメンバーにより運営されている場合、そのメンバーの管理運営上の行動は、本条の適用範囲内にある(法第37条第2項)。

役員は、第三者にその義務の履行を委任することをもって、安全衛生に関する責任を免れることはできない。役員は、独立した第三者の選任に際して適任者を充て、かつ適切に監督されるよう確保せねばならないが、のみならず、被用者と一時的な支援に従事する者を除くその他の者の安全について、より大きな責任を引き受けねばならない (R v. Ceri Davies)。

ある人物を本条により有罪とするためには、その者が管理運営上の意思決定を行う責任を有し、その責任を負うべき地位にあることが証明される必要がある。R v. Boal 事件では、フォイルズ書店の部長補佐が起訴されたが、彼(被告人)は、管理職としての教育訓練は受けておらず、特に安全衛生や防火については全くといって良い状態だった。しかし、毎週休日に部長が留守の間は、店舗の切り盛りをしていた。その期間中、店舗に地方自治体管轄の消防署の職員が訪問し、以前に発行された防火認証 (certificate) の条件に関する重大な違反を発見した。フォイルズ社とその部長補佐は、1971年防火法 (the Fire Precautions Act) 違反で訴追された。このうちフォイルズ社は、企業体としての起訴であり、部長補佐は、同法が、「企業体による法違反がその役員、管理者、秘書又はそれらと同クラスの幹部によるものと証明された場合、当該企業体はもとより、その者も有罪とされねばならない」と定めていることを受けた起訴であった。

フォイルズ社は11の訴因につき有罪とされ、罰金を科された。被告人(部長補佐)は、3つの訴因につき争ったが、7つの訴因について有罪とされ、12か月の執行猶予の付いた3か月の身体刑を科された。そこで、自身が法の定める「管理者又はそれと同クラスの幹部」に当たらないとして控訴した。

控訴裁判所(刑事部)は、控訴を認容していわく、ある人物が「管理者」といえるためには、その者が「当該企業の当該業務の全てにつき管理」権限を有しているか、「当該企業の

当該業務の全てにつき取引する権限を付与」されているか、「当該企業の当該業務の管理につき支配的な役割を担っている」必要がある、と。また、「防火法第23条が意図した適用対象は、実権を持つ立場の者であり、企業の方針や戦略を決定する権限と責任の双方を有する意思決定者である。同条は、適切な手続きを設定する責任を持つ者を対象とすることを意図したものであって、“リング外での襲撃 (strike at underlings)” を意図したものではない」とも述べている。

裁判所が持つその他の権限（法第42条）

仮にある人物が、裁判所がその者に修正の権限があると認める何らかの問題について、関連法規に基づく違反を根拠に有罪とされた場合、当該裁判所は、（何らかの制裁に加え、またはそれに代えて、）特定された期間内に、その問題を修正するための特定の措置を講じるよう命じることができる。命令の遵守につき設定された期間の延長の申請も、当該裁判所に対してなすことができる。

仮にある人物が、法第34条第4項(c) 関連法規に反する爆発性の物品や物質の取得、保有、使用に関する定め) に基づく法違反を根拠に有罪とされた場合、裁判所はその物品や物質の没収もしくは破壊、裁判所の命じる現状とは異なる方法での取扱いを命じることができる。裁判所は、没収命令を下す前に、その所有者（またはその物品や物質に利害関係のある第三者）に、その命令を不当とする理由を示す機会を与えねばならない。

法第42条(必要な修正措置を講じなかった場合などに関する定め) に基づく命令違反は、陪審に拠らない有罪判決に基づく場合には、最高£20,000の罰金か6か月の身体刑、刑事法院(crown court) で有罪とされた場合には、無制限の罰金か2年間の身体刑に処せられ得る。

役員解任

1986年の企業役員解任法(the Company Directors Disqualification Act 1986) の第2条に基づき、裁判所は、ある人物が正式起訴が可能な法違反により有罪となった場合、実際に正式起訴されたか略式起訴だったかを問わず、その法違反がその企業の管理運営と関係する限り、その企業の役員から解任させることができる。治安判事裁判所は、最長5年までの資格はく奪、上級裁判所は、最長10年までの資格はく奪を命じることができ、目下のところ、重大な安全衛生法違反(例えば、禁止命令違反など) により10名の役員が解任されている。解任措置は、他の制裁に加えて行うこともできる。

起訴の期間制限

1980年治安判事裁判所法第127条により、略式起訴で済む刑事事件の起訴は、法違反の実施日から6か月以内に、(正式事実審理指図のための召喚状の発行などの) 訴訟手続きにより開始されねばならない。しかし、HSWA 第34条は、以下の4つの場合には、期

間の延長が可能な旨を定めている。

(a)法第 14 条第 2 項に基づく HSE による捜索を実施した人物から特別な報告がなされた場合

(b)法第 14 条第 2 A 項に基づく HSE による聴聞を実施した人物から報告がなされた場合

(c)職場で生じた災害や職場に関連する疾病に起因する可能性のある死亡について、検死官による審問がなされた場合

(d)スコットランド法のもとで、上述のような死亡について公開調査 (public inquiry) が行われた場合

仮に、報告、検死、聴聞から関連法規違反がうかがわれる場合、報告の実施、検死や聴聞の結論が出てから 3 ヶ月以内であれば、いつでも略式起訴の手続きを開始できる (法第 34 条第 1 項)。

仮に、法違反が職場で用いられる物品や機材の設計、製造、輸入、供給者によりなされた場合 (法第 6 条参照) 執行機関が自身の見解として起訴の根拠と確信するうえで (スコットランドでは、スコットランド法務総裁 (Lord Advocate) 宛の報告の正当性を確認するうえで) 十分な証拠を獲得してから 6 か月以内であれば、略式起訴の手続きを開始できる。執行機関が、期間内にそのような証拠の存在を認めた旨を認定するには、法定要件に関する包括的な証拠に基づかなければならない (法第 34 条第 3、4、5 項)。しかし、1977 年刑事法の可決により、HSWA 第 6 条違反は選択的審理が可能な犯罪 (hybrid offences: 正式起訴でも略式起訴でも審理できる犯罪) となったため、これらの規定は無意味となった。

期限内になすべき措置の懈怠による法違反の場合、その違反状態は、それが実施されるまで継続するとみなされる。

正式起訴される法違反

「国家との関係で時間は進行しない (Time does not run against the Crown)」との格言が説明するように、正式起訴される法違反の起訴は期間制限を受けない。HSWA に基づく法違反のほとんどは、略式でも正式でも審理可能なため、6 か月という期限がその効果を制限してきたが、その制限は略式でしか審理されない犯罪にのみ適用される。選択的審理が可能な犯罪は、起訴に付される期限との関係では、正式起訴される犯罪とみなされる (Kemp v. Leibherr (GB) Ltd)。

しかし、欧州連合基本権憲章 (the European Convention on Human Rights) 第 6 条が、民事・刑事上の権利義務の判断に際しては、全ての者が合理的な期間内に公正かつ公開の聴聞を受ける権利を有する旨定めていることは、想起されねばならない。したがって、執行機関が要証事実を認識してから長期間を経ての起訴は、98 年人権法に基づき却下されることとなる。

代替的な制裁 (alternative sanction)

2008年規制の執行及び制裁に関する法律は、法規制の対象となる幅広い問題につき、新たな規制の執行及び制裁のシステムの導入を企図するものである。本法は、概ね以下のような履行確保手段を予定している。

(a)軽微な法違反を対象とする定額の罰金

(b)規制者によって金額が決定される可変的な罰金

(c)法違反者に法遵守を果たさせるため、特定の措置の実施を求めるコンプライアンス通知

(d)ある状況を、違反が生じなかった場合の仮定に基づく従前の状態に戻すための措置を求める原状回復通知

(e)危害をもたらしていたり、重大な災害のリスクを呈している活動の停止を求める停止通知

(f)特定の措置の実施を求め、起訴の代替となる強制措置

HSE は、安全衛生法違反への対応については、既に十分な権限を有しているとの考えを持っているため、本法(2008年規制の執行及び制裁に関する法律)の定めには冷やかな姿勢を示している。むしろ、地方自治体のほうが、軽微な違反や技術的な違反に対応するうえで、こうした新たな制裁を活用しようとする傾向にある。

Selwyn(2013) at 98-

民事責任

既に述べた通り、HSWA は、基本的には刑事制裁により履行を確保される刑事立法である。法第47条は、第1章(第1~第54条)は、第2条ないし第7条の不遵守、第8条違反につき、いかなる民事的請求権も付与しない旨を規定している。したがって、災害が生じた場合にも、制定法上の義務違反を理由に、HSWA を根拠に民事訴訟を提起することはできない。しかし、HSWA に基づく訴追の結果有罪とされれば、1968年民事証拠法(Civil Evidence Act 1968)第11条に基づき、ネグリジェンスによる損害賠償訴訟において、刑事訴追されたことが示され、反論に付されるが、被告側にネグリジェンスの不存在の立証責任が転換することになる。加えて、第47条第2項は、安全衛生規則により課された義務の違反は、その義務違反と損害の因果関係が肯定され、規則自身が排除しない限り損賠請求可能である旨を規定している。HSWA は、現在のコモロー上の権利を修正するものではなく、特に定めのない限り、それに何かを加えるものでもない。厳格責任(strict liability 結果責任)の考え方を排除したり、それが必ずしも必要でない場合に合理的な実行可能性をもってその要件をクリアしようとの提案は、現在、企業及び規制改革法案(the Enterprise and Regulatory Reform Bill)の枠内で審議されている。

Selwyn(2013) at 443-

労働災害への民事損害賠償

雇用の過程で被災した被用者は、必然的に、その災害に責任を負う人物に対して何らかの賠償や支援がなされる条件を求めることになる。仮に死亡した場合には、その被扶養者が何らかの金銭的な補償を求めることとなろう。以前は、この法分野こそ、安全衛生への関心を予防よりも事後賠償に向けさせる元凶だった。この傾向が、ローベンス委員会に安全衛生に関する立法がもたらす影響の修正へ向けた取り組みを誘うこととなった。

法的な判断が、現時点での社会経済的な趨勢を反映することは言うまでもなく、司法の判断にも折に触れて変更が生じ得る。さらに、被災労働者が金銭的に支援される方途が模索されるのは自然の流れなので、国や民間の保険システム（特に使用者責任保険）が、厳格な法的理論づけに対して強力なマイナス影響を果たし（：法的根拠があいまいなままに結果責任への流れが生まれ）た。しかし、結局、仮に保険会社はその負担を強いられれば、即座に保険料の増額に跳ね返る。この「慈悲深い（benevolent）」姿勢は使用者にも達し、その責任が認められたり、被災した被用者に補償を与えるため、使用者自身のネグリジェンスが認められるケース（たとえば、Hilton v. Thomas Burton (Rhodes) Ltd 事件）が多く現れることとなった。とはいえ、裁判所の「直線志向（credulity）」にも限界があり、さすがに、労使関係を看護師と愚かな子供の関係（Smith v. Austin Lifts Ltd 事件における Simmonds 判事の示唆）や学校長と生徒の関係（Devlin LJ in Withers v. Perry Chain Ltd 事件）と同視することはできない、との判決が現れることとなった。

被用者に対する雇用者責任の基礎は雇用契約から導かれる。雇用者が被用者の安全を確保するため合理的な配慮を行うことは、黙示の契約条件であり（Matthews v. Kuwait Bechtel Corporation 事件）、当該義務の不履行は契約違反となる（British Aircraft Corporation v. Austin 事件）。契約上の明文規定は、そうした黙示の条件と整合するものでなければならない。Johnstone v. Bloomsbury Health Authority 事件において、Johnstone 医師は、雇用契約上、基本的に 40 時間労働、その他 48 時間の「手待（on call）」の義務を負っていた。彼は、その労働時間数が過重であり、睡眠に支障を来し、抑うつ、ストレス、不安を招き、ひいてはミスや患者対応上の非効率を招きかねないと主張し、健康を害することが予想されるような長時間労働を行う法的義務がないことの確認を求めた。予備審問手続において、控訴裁判所は、このケースが正式審理に値すると判断した。しかし、裁判所の判断は全員一致せず、Johnstone 医師に手待ち状態で 48 時間まで働かせる雇用者の権利の有無は、被用者の契約上の健康配慮の要請との兼ね合いによる見解を採ったと解される。また、合計 88 時間まで働かねばならないとの条件は、ネグリジェンスにより生じた損害の責任を排除したり制限する契約条件を禁じる 1977 年の不公正な契約条件に関する法律（the Unfair Contract Terms Act 1977）に基づき無効と解される。問題となった契約条件は、雇用者が負う配慮義務の範囲を制限するものといえるため、原告のその点での主張は、訴訟の進行を認められる、と判断された。

しかし、被災した被用者の視点では、契約に基づく訴訟に殆ど利点はない。実際、最近の

事件、特にネグリジェンス訴訟では、不法行為法に基づき訴訟が提起される。それは、著名な1932年のDonoghue v. Stevenson事件判決が、以下の3つの要素を示したことによる。

(a) 作為または不作為により被災することが合理的に予見可能な者を被災させないよう配慮する一般的な義務がある。

(b) その義務は、ある人物が不注意な行動をとった場合に不履行となる。

(c) 義務違反と損害の間に因果関係がなければならない。

労使間に権利義務関係が存在することは、古くから認識されて来たが、殆どのケースでは、雇用者は実際にネグリジェンス(不注意)を犯したのか?という問題に突き当たる。契約が意味を持つ主な場面として、個人がサービス契約のもとで作業に従事しているが、実際には「被用者」に当たるような場合が挙げられる。

雇用者の責任は2通りで生じる。1つ目は、彼自身の不注意な行為に基づくものであり、これは、その者の個人的な過失による場合もあれば、(今や、有限責任会社(limited companies)やその他の企業におけるように、多くの雇用者が、法形式的な存在であるため、)雇用者の「分身(alter ego)」として(：意を呈して)行ったさまざまな管理運営措置の過誤による場合もある。2つ目は、その被用者が、雇用の範囲内で行い、他者に損害をもたらした非違行為について、代位責任を負う場合である。

補償や賠償は、3種類の制度のうち1~2種類から得られる。第1は、被災した被用者(彼が死亡した場合には、その相続人など)が、コモンローに基づき訴訟を提起する方途である。この方途は、(a)雇用者が制定法上の義務違反を犯した場合、または、(b)同じく、被用者の安全衛生を確保すべきコモンロー上の義務違反を犯した場合、のいずれかに有効である。実際には、その双方が同時に主張されることが多い。その場合、予備的な主張が用意されていることになるが、1つの根拠でその請求を認められるか、双方で認められるかは、さして重要ではない(むろん、たとえ双方で認められても、1つの損害についてしか救済を受けられない)。逆に、仮に双方共に認められなければ、同人にとって金銭的な「慰め(solace)」を失うことになるため、不幸というほかはない。この法領域では、災害の発生後何年もしてから実施される裁判所の審理で確実な証拠となるものの基準の確立が困難なこと、訴訟費用やその複雑さ、社会的な格差(social injustice)がもたらす訴訟の不確実性があり、それこそが、1974年にPearson委員会の設置に至った主な理由の1つだった。しかし、けっきょく、その報告書が補償・賠償のシステムに大きな変化を提言することはなかった。

被災した被用者への第2の救済は、1911年から国によって運営されている国民保険(業務災害)制度(National Insurance(Industrial Injuries) Scheme)(現行の1992年社会保障(負担と給付)法(the Social Security(Contribution and Benefits) Act 1992)を参照のこと)へ申請する方法であり、この制度は、労働災害や長期にわたる障害をもたらすリストアップされた職業病への年金給付を提供するものである。この制度による給付が決定すれば、損害賠償金の算定に際して考慮されるが、制度自体はコモンローに基づく訴訟

と併存しており、当該訴訟とは別途申請することができる。しかし、公的制度には、被災した被用者を含め、誰かの過失や過責性を問わずに運用される（：無過失責任制）という特徴がある。

第3に、それが適当な場合には、刑事犯罪被害補償機関（the Criminal Injuries Compensation Authority）、交通事故保険局（the Motor Insurer's Bureau）や、（滅多にないが）裁判所の賠償命令発令権限などに拠る方途もあり得る。

コモンローに基づく請求 制定法違反

議会が人に対して何らかの措置を行う義務を課した場合、通常は、その義務の履行を図るために適当な制裁が付される。この制裁は、通常、刑事裁判所で下される何らかの刑罰という形式をとる。そこで生じる課題は、制定法上の義務の履行を怠った他者により損害を受けた人物は、当該不履行を根拠に民事訴訟を提起できるか、である。UKの裁判所は、ある程度逡巡したうえで、制定法上の義務違反にかかる不法行為訴訟を支持するに至った。ただし、制定法上の義務違反との関連性を明らかにして、それによる法的責任を全て認めたわけではなかった。現に、制定法上の義務違反の全てについて民事訴訟を提起できるわけではなく、対象となった制定法の趣旨や目的を精査し、議会の意図を探り（今では、Hansard 国会議事録をみれば、その意図を容易に確認することができる）、当該法律が保護しようとした対象人物を確認する必要がある。仮に、被災当事者が、その法律が対策を目論んだ危害に晒されたのであれば、制定法上の義務違反に救済を与えても不合理とはいえない。この考え方が初めて認められたのは、Groves v. Lord Wimborne 事件であった。このケースでは、危険な機械に囲い（フェンス）を付けなかった工場の占有者は、最高£100の罰金を科せられる旨の法律条文があり、ある工場で働く少年が、囲い（フェンス）のない「はめば歯車（cogwheel）」に手を取られ、その手を切断した。判決では、刑事罰は民事責任とは無関係とされたが、制定法上の義務違反に基づく民事上の請求は認められた。

しかし、制定法上の義務違反の全てで民事上の請求が可能となるわけではなく（たとえば、Richardson v. Pitt-Stanley 事件）、安全衛生法制に関する限り、論点は解消しているかに見えるが、1～2の分野で未だに疑問点が残されている。1961年工場法や1963年の事務所、店舗、鉄道施設に関する法律（the Offices, Shops and Railway Premises Act 1963）の快適性（welfare）に関する規定（たとえば、Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd. 事件）の取扱いに際しては、一定の法的問題が生じる。しかし、これらの規定は既に廃止されているので、もはや懸念事項とはなり得ない。

HSWA 第2条ないし第8条の規定違反については民事訴訟を提起できないが、仮に雇用者による安全衛生規則の要件違反により被用者が損害を受けた場合、制定法上の義務違反による不法行為となり、損害賠償を受けられる（例えば、Hawkes v. London Borough of Southwark 事件）。これは、COSHH（Control of Substances Hazardous to Health：危険

有害物質の管理)、荷揚作業(manual handling)、個人保護具(personal protective equipment)、鉛の管理(control of lead)など、特に規則自体が排除していない限り、類似の規則には全て当てはまる。

制定法上の義務違反による不法行為の要件

制定法上の義務違反に基づく請求が認容されるため、原告は以下の4点を立証せねばならない。

1)原告が、法律や規則が適用対象とした人物であること。したがって、1999年労働安全衛生管理規則は、一般的には被用者を適用対象としているため、違反につき訴訟を提起できるのは被用者に限られる。請負人、派遣労働者(agency worker)、一般人(members of the public)などにそのような権利はない。Ricketts v. Torbay Council 事件において、原告は、自治体が運営する駐車場の凹凸がある地面で転倒した。彼女は、当該駐車場は職場の一部であり、1996年職場(安全衛生及び快適性)規則(the Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1996)第12条に基づき、職場や全ての交通経路はその目的に適っていなければならない、床や地表からは、いかなる人物にも、つまづきや転倒、落下を引き起こす原因となるものが排除されねばならないと主張し、損害賠償を請求した。彼女は、ここでいう「人物」は、法的には「そこにいた人物」を意味すると主張したが、その請求は、控訴裁判所で棄却された。いわく、当該規則は作業場で職務に従事する者を適用対象としたものである(Donaldson v. Hays Distribution Services Ltd 事件も参照のこと)と。同様に、Reid v. Galbraith's Stores 事件では、1963年の事務所、店舗、鉄道施設に関する法律(the Offices, Shops and Railway Premises Act 1963)は、店舗内で働く人物の保護を図るものであるため、その規定は当該店舗を訪問した客には適用されないと判断された。すなわち、制定法上の規定が特定の人物の利益を目して策定された場合、当該法規定を活用できるのはその人物に限られるということである(Canadian Pacific Steamship Ltd v. Byers 事件)。

2)制定法上の義務違反に基づく民事訴訟が認容されるのは、その義務違反が当該制定法が保護を目論んだ対象であり(Gorris v. Scott 事件)、それと無関係なリスクに当たらない場合に限られる。Fytche v. Wincanton Logistics plc 事件において、原告は、農場で採取されたミルクを運ぶため、合計32トンに及ぶ一つながりの巨大な運搬機を運転していた。彼は、重量物や鋭利ないし固いものから足を守るため、鋼鉄で覆われたブーツの提供を受け、6か月ごとに交換されていたが、気温が非常に低いところで作業していて、ブーツに小さな穴が開いているのに誰も気づかず、水が入り込んだため、凍傷に罹患した。そこで、作業場での個人保護具に関する規則(the Personal Protective Equipment at Work Regulations)第7条違反を主張し、損害賠償請求訴訟を提起したが、棄却された。判決いわく、当該規則は、その器具が保護を目論んだリスクにのみ適用され、本件で問題となったブーツは、原告が指示された作業との関係上、通常は十分な機能を持っていた、と。たしかに、本件原告が

唯一活用できる救済策はコモロー上のネグリジェンス訴訟だっただろうが、当該器具の欠陥は雇用者に認識されておらず、合理的に発見できたわけでもなかったことから、コモロー上の配慮義務違反はなかったと判断されたため、その請求は棄却された。

同様に、Close v. Steel Company of Wales 事件では、ある労働者が、機械から飛散した破片で負傷したため、1961年工場法 (the Factories Act 1961) 第14条 (危険な機械部品に囲い(フェンス)を設ける義務)違反に基づき訴訟を提起したが棄却された。いわく、同条の目的は、労働者の側が機械への接触を防ぐことにあり、機械部品の側が労働者に接触するのを防ぐことではない。囲い(フェンス)を設ける目的は、機械やその生産物をその中に留め置くことではなかった、と。

安全衛生管理規則には、民事訴訟と関係しそうな一般条項がいくつか存在する。たとえば、第3条(リスク・アセスメント)、第6条(労働衛生監査)、第8条(緊急時(重大かつ切迫した危険状況)における対応手続)、第10条(労使間のコミュニケーション)、第13条(安全衛生担当者の資質及び教育訓練)、第14条(被用者の義務)などが挙げられる。よって、第3条に基づく適切なリスク・アセスメントの実施を怠り、被用者が身体または精神の疾患に罹患すれば、民事責任が生じ得る。他の規則には、より特定の要件が定められており、その違反は、適当な条件下で民事責任を生じ得る。

3) 義務の不履行があったこと。仮に、法規則により課された義務が絶対的なものであれば、違反に際してなし得る抗弁はない (Stark v. Post Office 事件)。他方、規定が雇用者に「合理的に実行可能な」ことを行うよう義務づけている場合、たとえ些末なリスクに対応しなかったとしても、責任は生じないだろう (Furness v. Midland Bank plc)。この場合、けっきょくは、被告が関連法規の定める基準を遵守したか否かに関する事実認定の問題となる。

4) 損害が実際に違反によってものでなければならない。これは因果関係ルールであり、仮に災害が生じ、リスク・アセスメントが実施されていなければ、当該違反がその損害との関係で何らかの責任を持つと結論付けられる可能性が高まる (Griffiths v. Vauxhall Motors Ltd 事件)。McWilliams v. Sir William Arrol & Co Ltd 事件では、雇用者が鉄骨組立工に安全ベルトを提供したが、用いられていなかったため、(そのベルトを)他の場所に移動した。結果、その職場で就労していた組立工が足場から転落して死亡した。このケースで、雇用者は安全ベルトを提供すべき制定法上の義務に明らかに違反していたが、結局、損害賠償責任を負わなかった。いわく、仮にベルトを提供していても、(かつてそれを使ったことのない) その労働者が、死亡した日にそれを装着していたとは考えられない。よって、本件災害はいずれにせよ生じたものであり、本件での制定法違反は、当該損害を生ぜしめたとはいえない、と。

しかし、たとえ損害が被災した被用者の行為により生じた場合にも、雇用者が制定法上の義務を果たしていれば生じなかったのであれば、その被用者の行為が不自然 (unnatural) で不相当な (improbable: 通常想定できない) 法違反によるものでない限り、その雇用者が

損害賠償責任を負うことになる。たとえば、McGovern v. British Steel Corporation 事件で、原告は足場板からできた臨時通路を歩いていたところ、立ててあった踏み板(toe board)が倒れて通路を塞いでいるのを見つけ、取り除こうとしたところ、それが挟まれた(jammed)状態になっていたために、むちのようにしなって彼を打ち、椎間板ヘルニア(slipped disc)にり患ってしまった。このケースでは、雇用者の責任が認められた。本件の損害は、被用者の障害物によるつまずき・転倒ではなく、雇用者がそれを除去する義務を履行しなかったことにより生じたものである。被用者がそれを取り除こうとしたのは自然な行動であり、受傷は予見不可能だった。よって、本件損害にとって、雇用者の法違反は自然かつ相当な理由(probable cause)である一方、被用者の行動は、因果関係を中断させるものではなかった、と。

訴求可能な損害賠償を判断するうえで示唆に富む例として、「胸膜斑(pleural plaques)」事件(Grieves v. FT Everard & Sons and others 事件)が挙げられる。原告らは、雇用者の不注意によりアスベスト粉じんにはく露させられたことにより、胸膜斑(呼吸の際に肺の動きを促進する網膜細胞が局所的に厚みを帯びる病変)を発症した。その症状自体は衰弱を招くようなものではないが、アスベストに関連する慢性的な疾患を発症させるリスクがあり、原告らが将来的にそうした病にり患する懸念もある。控訴裁判所は、原告らは十分な訴訟原因(cause of action)を示していないと判断した。いわく、胸膜斑の発症のみでは、特段の症状も身体機能への支障もないため、賠償が正当化されるわけではない。すなわち、雇用者のネグリジェンスにより、実際の損害は生じていない。将来の損害の可能性が損害賠償を正当化するわけではなく、原告らのいずれかが抱えた懸念が、雇用者のネグリジェンスの予見可能な結果だったともいえない、として、原告らの主張は棄却された。さらに裁判所は、そのいずれも棄却され得るような3つの請求を、1つの認容される請求に併合した先例はないと述べた(Rothwell v. Chemical and Insulating Co Ltd 事件も参照のこと)。この立場は、スコットランドでは、2009年損害賠償(アスベスト関連疾患)法で覆された。