

○別添資料5（法学者・法律家へのインタビューの記録）

回答者	①Rachel Moore, Partner (パートナー弁護士) *イギリス安全衛生法の代表的な解説書(Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: The Law of Safety and Health at Work 2013/2014(22nd edition), 2013) の改訂者
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
日時	2015年9月9日 14:00~15:00
場所	Kennedys 法律事務所ロンドン支部 25 Fenchurch Avenue London EC3M 5AD
速記録	Nicholas Jackson Solicitor (ソリシタ) *記録は三柴も行い、Jackson 氏の速記録と照合のうえ、本資料を作成した。
なお、下掲の Q&A のうち、6)と 7)は、Rachel 弁護士のご厚意により、このインタビューの後、2015年9月内に電子メールで授受した内容である。	

本インタビューでは、最初に Moore 弁護士より、三柴が準備した以下の質問への回答をおおむね包括し、個別的な回答の基礎となる概説がなされた。

【概説】

<UK の安全衛生法—刑事法—>

・UK の安全衛生法には、民事法と刑事法の2つの体系がある。現在、両者の関係は乖離しているが、歴史的には近い関係にあった。

・安全衛生刑法は、1800年代から生成、蓄積され、1974年の HSWA に結実した。HSWA は、イングランドとウェールズの安全衛生刑法の主軸をなしている。その目的は、職場における人の安全、衛生及び快適性の確保にある。

・1974年法（現行の HSWA）の定める要件は、規則や ACOP（行為準則）によって

補完 (supplement) され、ガイダンスによって支援 (support) されている。ガイダンス・ノートは、実務上の手引きであり、安全衛生問題について雇用者が学びを得られるように設計されている。

・1974年法には2つの主要な規定がある。1つ目は、雇用者は、合理的に実行可能な限り、被用者の安全衛生及び快適性を確保する義務を負うとするもの(第2条)である。2つ目は、雇用者及び自営業者が、合理的に実行可能な限り、自身の被用者以外の者の安全衛生及び快適性を確保する義務を負うとするもの(第3条)である。

・被用者の側にも、本人自身及び他者の安全衛生につき合理的配慮をする義務が課されている(第7条)。

・HSEは、HSWA本法について改定を提案することがあるほか、主に同法に基づく規則のほか、ACOPやガイダンスを通じて既存の法を修正したり、補完することができる。

・現在のところ、安全衛生法に関する修正の多くは、ヨーロッパやEUの指令の要請に基づき行われている。

・UKは、関連するEC指令の定める規定の国内法化のため、ACOPやガイダンスに補完された、1セットの中核的な安全衛生関係規則を策定して来た。これらの規則は、荷揚げ作業、機械器具の提供や利用のようなことがらをカバーしている。これらの規則は組織が遵守すべき重要な義務を多く国内にもたらしたが、労働安全衛生の全側面をカバーする数百に及ぶ規則が別途、国内で独自に策定され、存在している。

・Loftstedt教授が、現行安衛法規につき、過不足があるものや、表現を改めた方が良いものを特定し、報告書を執筆した。2012年以後には、規則を合理化する動きが生じている。この動きは、結果的に、より具体性があり、より優れた規則に結び付いているが、それらの規則は、ACOPではなく、ガイダンス・ノートに補完される傾向にある。

・新たな安全衛生規則を策定するのは難しく、議会の承認を必要とするため、どうしても時間がかかる。そこで、HSEは、ガイダンスの変更によって対応するという、より容易で迅速な方法に頼るようになった。この方法は、たとえば取り扱う化学物質の危険有害性が新たに判明するような業界で特に有用である。こうした場合にも、HSEは、ガイダンスの変更により迅速に対応できる。ガイダンス・ノートの遵守は強制されないが、安全衛生法の遵守を推定させるため、民事訴訟において、安全衛生に誠実に取り組んでいることの証左と認識される可能性が高い。

・企業は、ACOP違反を理由に刑事責任を認められるわけではないが、ACOPには特別な法的位置づけ (legal status) がある。かりに、雇用者が安全衛生法違反で起訴され、関連するACOPの規定違反が立証されれば、(他の方法でコンプライアンスを果たした旨の証明ができない限り) 過誤 (fault : 故意・過失の双方を含む概念) と認定される。

・雇用者が、安全衛生規則やHSWA本法に違反すれば、通例、1974年法第2条か第3条に基づきHSEにより訴追され得る。制裁は、通常、罰金となる。

・安全衛生法違反に科される罰金額は、違反の重大性に応じて決まる。裁判所自身が、

違反の重大性を金額に反映させるべきと述べている。裁判所は、決定にあたり、被告人の非違性や、違法行為により現に生じたか事前に生じることが予見できた危害を考慮せねばならない。実際に、被告人の持つ資源や罰金が事業に与える影響など、さまざまな要素が考慮される（たとえば、被告人が大企業であることなどから大きな資源を持っている場合、少額の罰金では、経営層や株主に殆ど影響しないことになる）。

・企業は、2008年4月6日に施行された2007年法人故殺罪法に基づき、刑事法上、故殺罪（Corporate Manslaughter）とされることがあり、上級管理職や役員が身体刑や罰金刑を受けることとなる。同法の施行以後、UK全体で、故殺罪で14件が有罪となり、2件が無罪となっている。とはいえ、この罪状については、実際にはずっと多くのケースが生じていながら有罪には至っていない。

・故殺罪は、個々の役員にも適用され得る。仮に有罪となれば、当該企業の役員の地位を失うことにもなり得る。

・現在、企業の売上高に罰金額を連動させる法案が検討されており、仮に実現すれば、最高£2000万の罰金額となる。

<UKの安全衛生法—ネグリジェンス（過失の不法行為）・民事法—>

・安全衛生法に関わる民事訴訟のほとんどは、ネグリジェンスを根拠に提起される。仮に、個々の労働者が安全衛生に関する過失を犯して他の労働者らに被害が生じた場合にも、理論的にはネグリジェンス訴訟を提起される可能性がある。もっとも、通常は、そうした労働者を雇用する組織ないし企業に対してネグリジェンス訴訟が提起される。その理由は、UKでは使用者責任保険への加入が義務付けられていることから、個々人に比べ、企業の方が被害者への支払い能力を有していることにある。

・最近、日本では、取締役が、会社法の規定に基づき個人として民事責任を問われ、現に認められるケースが出て来ているとのことだが、訴訟を提起する者が、責任を負う個人について述べる点があるという点では、イングランドとも共通する点がある。被告側の組織を代表する者が、関係する個人に言及し、彼らが証言台に立つ結果となることはある。しかし、先述した通り、訴訟の価値に見合う支払能力の問題が大きく、訴訟の提起は、あくまで個人ではなく組織に対してなされるのが通例である。

・民事法のもとで、雇用者はその被用者の安全衛生につき合理的な配慮を行う義務を負う。この義務の他者への委任は許されない（Wilson v. Clyde Coal 事件）が、雇用者は安全衛生について結果責任を負うわけではなく、あくまで生じた災害が合理的に予見可能（reasonably foreseeable）だった場合に限り、責任を負う。

・民事訴訟において、立証責任は原告側が負う。原告は、①被告が（通常は労使関係において）配慮義務を負うこと、②被告が過失によってその配慮義務に違反したこと、③その結果、原告が損害を被ったこと、の3点を立証せねばならない。

・裁判所がネグリジェンス訴訟を審査する際には、2006年損害賠償法（the

Compensation Act 2006) が参照される。同法によれば、賠償の判断に際して、被告にある配慮義務の履行を求めることが、社会的に必要な活動などの「望ましい活動 (desireble activity)」を阻害しないかを検討できる (2006年損害賠償法第1条)。しかし、損害賠償法は、実質的には既にコモン・ローに存在したものを法制度に盛り込んだに過ぎない。望ましい活動の例としては、私自身が関わったケースで、ある組織が、湾岸戦争後のイラクのインフラ整備の支援に当たった労働者の保護のための活動が挙げられる。

・2015年に施行された社会貢献活動法 (Social Action, Responsibility and Heroism Act 2015) は、「過ちには償いが伴うとの意識を基本とする文化 (compensation culture)」を表明すると共に、過失を犯したが、社会の利益のために行動しようとした者を保護することを目的に、政府が主導して成立した法律である。

・UKにおいて、民事訴訟は、精神的損害と身体的損害のいずれについても提起され得るが、精神的損害については一定の制約があり、自身は直接被害に遭っていない災害を見たことで精神的苦痛を受けたなど、原因と結果の関係が離れている (remoteness) 場合には認められない。

・職場のストレスに関する民事訴訟は、時に、安全な職場を提供する旨の黙示の条件に違反したとの契約法上の訴えとして、または、より頻繁に、不法行為やネグリジェンスを根拠に提起される。職場のストレスに関する訴訟の代表例は、Terence Sutherland v. Penelope Hatton 事件である。この判例は、職場のストレスに関するあらゆる民事訴訟の基礎となるガイドラインを示した。雇用者がこのガイドラインに従っていれば、民事訴訟で責任を負う可能性は低減する。

< 制定法違反 >

・歴史的には、民事責任が制定法上の義務違反を根拠に認められるのが通例であり、たとえば、リスク・アセスメントないしその職場に見合う適切なリスク・アセスメントを怠ったとして、安全衛生管理規則違反に基づく民事責任が認められるようなこともあった。

・2013年の企業及び規制改革法 (the Enterprise and Regulatory Reform Act) の施行により、2013年10月1日以後に生じた災害については、1999年労働安全衛生管理規則第16条が定める妊婦や、1969年使用者責任 (欠陥設備) 法が定める職場の欠陥設備に起因する傷害のように、規則が特に明示したものでない限り、安全衛生規則の違反を理由に民事訴訟を提起することはできなくなった。

・こうした法制度の変化の理由は、現に多数の訴訟が提起されていることや、上述の compensation culture が育ってきていることにある。そこで政府は、訴訟件数を減らすことを通じて、こうしたことによる事業の財政負担を緩和しようとした。しかし、実際には、制定法上の義務違反を直接の根拠としない (: 間接的な根拠とする) ネグリジェンス訴訟として、民事訴訟の提起が続いている。こうした訴訟を提起する者は、依然として安全衛生規則違反に言及しているが、あくまでネグリジェンスの証拠として活用しているのでは

る。

<その他>

・最近の安全衛生法制の修正の背景には、UK 政府・EU 共に、理解し易く、実施し易く、組織に安全衛生の学習効果を生む枠組みに関心を持っていることが挙げられる。また、現在、建設業や化学産業のように重大災害のリスクがある産業に焦点が当てられている。HSE による査察もこうした業種に傾斜配分される傾向にあり、問題点が見つければ、改善通知が発せられる。それでも問題点が改善されなかったり、作業慣行を修正する緊急の必要性があれば禁止通知を発し、最終的には起訴する。

・HSE のウェブサイトには有益な情報が掲載されており、組織が安全衛生に関するガイダンスや法制にアクセスする利便性も確保されている。

1) Are there any recent -after 1990's- leading cases which deal with civil effect -compensation for damages, right to refuse work, performance of obligations, constructive dismissal- of safety provisions, health provisions, welfare provisions of HSWA ?

We know already *Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd.* [1952] 2 All ER 192, CA. for health provisions, *Reid v. Westfield Paper Co. Ltd.* [1957] SC 218 for welfare provisions.

イギリス労働安全衛生法 (HSWA) の安全規定、衛生規定、快適規定の私法的効果 (雇用者がそれらの規定に違反した場合の損害賠償責任、労務給付拒絶権、履行請求権、擬制解雇) に関する最近—90年代以後—の判例傾向はどうなっているのでしょうか？

衛生規定に関する1952年の *Ebbs v. James Whitson & Co. Ltd.* [1952] 2 All ER 192, CA. 事件と、快適規定に関する *Reid v. Westfield Paper Co. Ltd.* [1957] SC 218 事件については、既に承知しております。

【回答】

・最近の代表的な判例の一覧を、後に E-mail で送信する。

2) Selwyn, Norman / Revised by Moore, Rachael: *The Law of Safety and Health at Work* 2013/2014 (22nd edition), 2013 at 176 says "A civil action for breach of statutory duty under the Management Regulations may be brought against an employer by an injured employee, but . . ." . Is this common view ?

99年安全衛生管理規則の私法的効果について、Sewlyn は、その著書の中で、「現行管理規則第22条が私訴権を排除しているのは、雇用者と雇用関係のない第三者に限ら

れ、雇用関係にある被用者であれば、制定法上の義務違反に基づく民事訴訟で同規則を活用できる」と述べていますが、これは通説的見解でしょうか？

【回答】

- ・上記の概説<制定法違反>で回答済み。

3) In Japan, board members are sometimes judged to owe their own -individual- civil responsibilities for employees for misconduct of managing occupational risks in occupational accident cases and so on in accordance with Japanese company law.

Are there any similar trend in UK? If so, what is the legal basis?

イギリスでは、企業で生じた労災・職業病に関する事件において、日本の会社法第429条に基づく訴訟のように、取締役個人の民事責任を認定するような法解釈や立法の動きはあるでしょうか。

【回答】

・上記の概説<UKの安全衛生法—ネグリジェンス（過失の不法行為）・民事法—>で回答済み。結論的に、取締役に関わらず、過失を犯した組織内の個人の民事責任は法解釈論上は認められ得るが、個人の支払い能力の限界からも、通常は、雇用者である組織を相手方として民事訴訟が提起される。

4) Does UK's legal system have the concept of solatium -consolation money- which compensate mental or invisible damage? If not, what is its substitute?

イギリスには、慰謝料のような制度はあるでしょうか。たとえば、裁判所は、労災事件において、ネグリジェンスは認められるが、損害が不明確な場合に、賠償金の支払いを命じることができるでしょうか。

【回答】

・上記の概説<UKの安全衛生法—ネグリジェンス（過失の不法行為）・民事法—>で回答済み。結論的に、精神的損害に対する賠償請求は認められ得るが、過失と損害の因果関係が直接的なものであって、損害についても医師による診断があるものに限られる。日本の慰謝料のように、損害が不明確な場合には認められない。

5) How about recent trend of negligence suits for breach of statutory duty on Health and Safety?

最近の制定法上の義務違反に基づくネグリジェンス（過失の不法行為）訴訟一般の動向を教えてください。

【回答】

・最近の傾向として、転倒・つまづき、荷揚げ作業、騒音による難聴のような職業病などに関する事件が多くみられる。

6) How do you think about ACOP on the whole?

Are you affirmative or negative? and why?

あなたは、行為準則について、総合的にどのように評価していますか？
積極的評価でしょうか、消極的評価でしょうか、その理由は何でしょうか？

【回答】

・私自身の見解を言えば、組織が特定の規則を遵守する具体的な方法を提供している点で有益といえる。雇用者に対し、法的要件の遵守について、信頼性が高く、好事例（best practice）を踏まえたアドバイスを提供するよう設計されている。行為準則は、法遵守の支援とそれに関わる実践的アドバイスや実例の提供を意図したものである。しかし、行為準則の中には、長すぎて、想定ほど明確でないものもあり、最近になって、修正ないし廃止されたものもある。それに代わって注目されているのがガイダンスであり、行為準則ほどの公的権威はないが、修正し易い。私としては、行為準則は対象を中核的な規則に絞り、その代わり、明確で分かり易いものとする。特に、組織が規則を遵守するうえで実際に役立つ具体例を提供するようにするのが望ましいと考えている。

7) Would you know the example of the case that an employer did not obey ACOP but was not recognised as breach of HSWA because the object of the ACOP or the Act was successfully accomplished ?

雇用者が行為準則に従わなかったが、その行為準則や法の目的は達せられたため、HSWA 違反とみなされなかった具体例をご存知ないでしょうか？

【回答】

・現段階では、そのような例を承知していない。