欧州における最近の安全衛生動向

中央労働災害防止協会　国際安全衛生センター所長　五十嵐一晃

2003年11月4日から6日迄，英国ロンドン市でEU圏安全衛生及び食の安全（EurOhs/Fse2003）に関する会議が行われました。その際に得られました情報として以下に発表者及びその内容を簡単に記します。更に，HSE（英国安全衛生庁）のマイケル・ウェルハム氏によるCORPORATE KILLINGについては彼のプレゼンテーションおよび著書からその概要を紹介します。

1．EU安全衛生（EurOhs）会議

①　雇用社会関係総局　ジャウメ・コスタ（Principal administrator）

「2002～2006年におけるECの新安全衛生戦略：労働と社会変化への対応」として次の4点について取り組む旨説明がありました。

- 職場福祉対策（リスク，ストレス，暴動，アスベスト等）
- Prevention Cultureの強化（学校教育と職場教育の連携のあり方，新リスク対応，中小企業のawareness）…法だけに頼らない
- Eu-Agencyの活用（②参照）
- 既存の法体系の見直し及びパートナーシップの提携（各種指令，新しい対策（CSR，ベストプラクティス，各種インセンティブ，雇用戦略等）

なお，この会議では従来使用されていたSafety Cultureという語よりPrevention Cultureという語を各発表者は使用していました。その理由を尋ねたところ，Safetyには最近のテロに関するSecurityをはじめとする幅広い意味があり，必ずしも防止が簡単に可能ではない。しかし，職場の安全衛生は現在の技術を持ってすれば防止可能（Preventative）であるとのことでPrevention Cultureという語を使用しているということでした。

②　Eu-agency（欧州連合安全衛生庁）　コンコルスキー理事長（その内容は，やや詳細にわたるものの①と同じものでした。）

- 職業性疾病の重点取り組み対象（アスベスト，聴力障害，筋骨格系障害）
- Prevention Culture EU畿内強化キャンペーンの年毎の課題設定…2000年MSDS（筋骨格系障害）：2001年Accident：2002年stress：2003年Dangerous substance：2004年Construction
- 心理社会的問題（新しいリスク対象としてストレス，セクハラ，暴力への取り組み）
- NEET（Not in Employment，Education，nor Training）といわれる若者は大問題（フリターはまだいいほう）となるのでその対策を急がなければならない。（なかなか名案はないが）。
- グローバル　パートナーシップの樹立（CSR及びOSHの好事例集の収集…特に建設部門が必要である）を次の5カ国の組織とおこなった。
  USA（Osha），Canada（Ccohs），Australia（Noshc），Brazil（Fundacentro），Japan（Jicosh）
- ポーランドを初めとする旧東欧諸国へのEU拡大が今年5月に予定されているので安全衛生におけるベストプラクテスの紹介が必

ロージャビビングス氏（右）と歓談する筆者（左）

要となっている。上記各国の協力をお願いしている。

③　ILO　タカラ安全衛生部長

- 世界戦略とそのアクションプラン（予防的安全衛生文化の形成と維持，各種対策）
- 国の目標となる指標として次の10の主要指標（Key indicators）を検討している。
  1．ILO 条約の批准数
  2．労働分野の法制度（法，監督，補償，労働衛生サービス）
  3．主要な実施事項（安全衛生委員会，OHSMS，三者構成の諮問機関，GHS，災害記録，アスベストの禁止等）
  4．安全衛生監督官，医師，安全担当者等の数
  5．安全衛生組織（研究所，NPO，NGO など）
  6．国の安全衛生審議会（三者構成）
  7．促進及び撲滅プログラム（児童労働の撲滅，じん肺の撲滅，喫煙の撲滅，建設安全キャンペーンの推進）
  8．各種安全衛生統計（業種別，職種別等）
  9．労災補償者数
  10．欠勤率，平均寿命，退職年齢

④　国際監督官協会　ポール副会長（オランダ監督局長）

- 新しいリスク（繰り返し作業，エルゴ）と古いリスク
- 新しい監督を目指して（質，リスクに基づいた監督…建設業の墜落，透明性，アドバイスと監督とのバランス，経営者と監督官との対話がない）

⑤　欧州労働組合（ブラッセル）マーク・サピール

- これからの安全衛生職場提携における労働組合の役割
- 1989年の機械指令で労働組合安全衛生技術局設立

⑥　ヨーロッパ使用者グループのジャネット環境安全衛生部長

EC 戦略との調和（安全衛生が経営者の管理を超えていく，化学物質，CSR，雇用条件，世界的にみた企業評判，異文化対応，公正貿易）とビジネスチャンス（脅威・チャレンジ…CSR）

CSR の討論：消極的 CSR は法令，倫理を守る，悪いことをしない。
：積極的な CSR はステーキホルダーの利益，環境まで踏み込む。社会的に責任を果たす前に一定の利潤を得る。企業の活動にどのように取り入れるのか。

⑦　HSE　マイケル・ウェルハム（安全衛生主任監督官）

- Corporate Killing（2004年 5 月頃法制化予定）（後述）

2．Eu-agency（コンコルスキー理事長他）との打ち合わせ

- EU と米国（OSHA），カナダ（CCOHS），オーストラリア（NOSHC），ブラジル（労働省－Fundacentro），日本（JISHA-JICOSH）との Trade Partner を構築したい。ホームページの共有を当面のプログラムとする。
- インフォメーションサービスの充実
- 事務員数は60人（32人はスペインでその他は EU 各国から）
- EU 各国で使用する共通の安全衛生基本用語として2400語を選定した（現在，日本語に翻訳中）。
- EU-USA 安全衛生会議（ギリシア　2003年10月）が開催され①危険物　②ストレス　③パートナーシップについて意見交換を行った。
- CSR…役員の責務

① 忠実義務（自分の利益を優先しない）
② 善管注意義務（善良な管理者…部下がやったということにならない）
③ 公益通報者制度（非正社員の増加）
④ 企業倫理（一度も読まれたことは無い。社員が納得して作ったルールが大切。TOP がどれだけコミットしているか。）
④ クライシス発生時…ア，事態の収拾を図る　イ，現場の声が上がってくるようにする　ウ，第三者への対応（被害者，消費者等）　エ，事実関係を明らかにする

Corporate Killing の概要

は じ め に

「Corporate Killing」は，業務上の manslaughter に対して新しく提案されている刑法違反であり，現在の involuntary manslaughter に関する法律がこれによって置き換えられることになっている。現在1974年安全衛生法違反に対して下級裁判所が課すことのできる最高の罰金は２万ポンドの罰金である。怠慢や管理不十分による死亡事故にはもっと代償を上げることの必要性が認識された。新しい法律では制裁を受ける対象はずっと広がることになる。新しい法律の下では Corporate Killing で有罪となった企業は，違反がより重大であるため上限なしの罰金に直面する可能性もあり，取締役は地位を失いひいては投獄されることさえあるかもしれない。

おおきな惨事が続いた後で，行動グループ（例えば遺族会のようなもの）がたくさん作られた。

- 安全基準を守らなかったために作業員２名を死亡させた会社の罰金がわずか2.5万ポンドだった。これは安全衛生を放任することを助長することだ。大会社に対しわずかな罰金は自由に人を殺してくれというものだ。
- corporate manslaughter で起訴されている企業の側での議論も重要だ。企業の責任を特定することは個人の責任を特定するより容易である場合もあるだろう。個人では支払いきれない罰金も，違反の重さに応じて課すことができ，逃げ得ということはなくなるだろう。一般公衆にとって個人名は重要ではないから，企業自体が有罪ということになれば，不当行為に対する警鐘にはなるのではないか。

事業者の法的義務

事業者は1974年安全衛生法により，雇用している労働者及び雇用していない者に対して配慮する絶対的な義務を負っている。

同法第２条１項は「事業者は，合理的に実行可

能な範囲において，その全ての従業員の就労中の安全衛生，及び福利厚生を実現する義務を負うものとする。」と述べ，第3条1項は「全ての事業者は，合理的に実行可能な範囲において，雇用下にはないが，その企業活動によって影響を受ける人物の安全衛生に危険が及ばないように，その企業活動を行う義務を負うものとする。」と述べている。

事業者の義務の一般性を示す判例に次のようなものがある：

「事業者が個人であれ，有限会社であれ，株式会社であれ，事業者についての個人的なもので，また事業者が事業運営を分担していると否とにかかわらず従業員の安全に対し合理的な配慮をするという義務」

また Atkin 卿は次のように述べている：

「すべての事例で共通の義務というのは，論理的には共通の要素に基づいているはずだ。なにをするか，しないかを決めるときにそれに影響を受ける人のことを考えるということだ」

Scott 氏の意見によれば「配慮義務が含まれる主要範囲が3つあり，(1)労働者が義務を果たすために適切な建物，設備，器具を提供すること，(2)それらを適切に維持すること，(3)適切な作業システムを確立し，実施すること」である。

死亡災害

死亡災害が発生したとき当局は manslaughter による告発が正当かどうか検討する必要がある。警察，検死官，検察（CPS）と連携する。警察，検察が manslaughter の証拠が不十分であると決定したときは安全衛生監督当局が告発するか，それを勧告する。

安全衛生関係の告発は大多数が下級裁判所で行われ，被告が有罪を認めていることが多い。下級裁判所では罰金に上限があるが，刑事裁判所へ送付して判決して貰うこともでき，その場合，罰金は無制限である。重大事案の場合は刑事裁判所へ移されるが，ここでは監禁を伴う刑も宣告できる。manslaughter は有罪となると監禁刑となるためすべて刑事裁判所で審理される。corporate killing についてもそうなるだろう。

送検事例

安全衛生関係の事例のうち重大で manslaughter の可能性があるものは警察，検死官，検察庁へ連絡される。検察は独自のガイドラインを持っており，起訴へ進むものは極めてすくない。manslaughter の場合，個人を特定しなければならないので有罪判決を得る見込みが少ないからである。Corporate killing 法案を背景に，2000年に HSE が死亡災害（1992年4月～2000年3月）のうち manslaughter による起訴を検討するため送検した事例について調べてみた。125事例のうち，起訴されたのがわずか33件，検討中が15件，77件が不起訴であり，これらは殺人法でなく安全衛生関係法で起訴するよう HSE か自治体に差し戻されているものと思われる。

検察が起訴したもの

33件のうち8件は有罪，8件は無罪，残りの17件は取り下げられたか棄却された。これは manslaughter での起訴が難しいことを示すものであり，殺人法で manslaughter を起訴することは実質不可能である。しかし Corporate killing 法案では個人が個人に何をしたかでなく，管理の欠陥を問うことができる。提案されている法律のもとでは，個人が特定されれば，reckless killing，killing by gross carelessness 又は軽微災害のみを意図していたが死亡させたという罪に問うことができる。

HSE による起訴―新しいテスト

現在，検察が「殺人法」で manslaughter を取り上げるには「有罪となるべき意図（会社の場合は「支配の意図」）を特定しなければならない。HSE は安全衛生法で起訴した52件に付いて，Corporate killing 法案に照らして再検討した。52件中21件は安全衛生法違反でなく Corporte Killing 法違反，29件は新法の要件を満たさず安全衛生法違反のままとなったであろうとの結果となった。2件はどちらともいえない結果であった。

海外情報◎◎◎

ても，取締役は自分で直接手を下して管理している訳ではないから，責任は問えないという議論がある。

従ってワンマン型の小企業では責任を問われることもあるが，大企業ではその実力者がその地位のせいで隠れてしまいがちであり，安全衛生の直接の責任者を特定することは困難である。

企業の責任について Clarkson は次のように述べている：

「英国法律委員会（the Law Commission）が全般的試験を提案している killing by gross carelessness（重大な怠慢により人を死なせること）は企業に容易に適用できる。問題はリスクがその立場の普通の企業にとっては明らかだったかどうかと，その企業がリスクを認識する能力があったかということだ。後者は実質的には重要でない。なぜなら企業は定義によってその能力がなければならないからだ。もし，corporate killing を有罪としようというのであれば，企業の行動が常識よりずっと劣っているというものだけでなく，同じ，立場の他社にとってリスクが明白だったというものも対象にするということが重要だ。同じ試験を個人と企業の両方に行えば，企業による違反は，個人の犯した罪の「かわいそうないとこ（poor cousins）ではないということが強調されるだろう。欧州理事会は，企業又はその従業員の行動が禁止されている危害につながるときは，まず企業の責任を問うべきだと提案している。その場合，挙証責任は企業に移って，企業が間違いのない安全システムをもっていたということを証明しなければならない。

個人による manslaughter

個人を職場の或いは業務上の manslaughter で起訴することははるかに容易である。理由は特定が容易だからである。個人が起訴された事例は多いが，特定のグループに重点が置かれてきた。例えばガス工事業者，家主である。後者は特に学生用の低コスト宿泊設備を作ろうとして手抜きをするというものである。監禁刑になったものも多い（通常 2 年の執行猶予あり）。

企業による manslaughter

職場の manslaughter の起訴に向けて運動している人たちは，起訴に持ち込めない理由は法的な困難ではなく，HSE，警察，検察に，従業員を危機にさらしている企業を特定しようという意志が欠けているからだと信じている。またこの人たちは，罰金刑は不十分なので，取締役を監禁刑にするという脅しとその実行のみが抑止力になると考えている。死亡につながった欠陥に直接関与し，それが証明される個人がいなければならないが，その人は組織をコントロール，指示する立場でなければならず，通常は取締役，経営者クラスの人となる。

責任者の特定と実力者

役員が一人の小企業では簡単だが，責任者の特定と企業責任を明らかにするプロセスは大企業に対しては適用されてこなかった。失敗が表沙汰になって人々を不安にしたり，死亡災害が起こっても取締役の責任にならないのは大企業である。企業の実力者が安全衛生をおろそかにしても，その責めは従業員に行くということが多かった。

1987年に「企業を manslaughter で起訴することはできない」というある検死官の決定に疑問がもたれ，その時は深く議論はされなかったが Bingham 氏は，そのような理由はないはずとの考えを持った。

1990年にフェリーの事故に関してこの件が徹底的に検討され，Turner 氏は「企業を manslaughter で起訴することは可能」との結論を得るに至った（個人的な暴力は別）。企業とそれを動かしている実力者の意志と行動とが同一であるとし，企業に犯意を認め，精神的要素が必要な違反で有罪とできるようにしたのである。