

アメリカにおける職場暴力と使用者責任

林 弘 子

はじめに

職場における暴力は、アメリカの労働者の安全および健康に対する最も深刻な問題の一つとなっている。銃社会といわれるアメリカでは、毎日平均44人が銃で殺されており、殺人総数は、年間23,438件に達している(1990年)。人口10万人当たり9.4人が殺されており、この数字はアメリカに次いで暴力的といわれるイタリアの2倍である。これに対して、わが国の殺人総数は、年間1,261人(1990年)で、人口10万人当たりの殺人発生率は1.0人である。

ところで、アメリカでは、1980年代には1日平均17人の労働者が労働災害で死亡しているが、1993年10月に労働省労働統計局が、労災死亡事故に関する最初の全国調査の結果を発表し、交通事故に次いで、殺人(homicide)が死亡事故原因の第2位になっていることが明らかにされた。1992年に職場で殺された労働者は、1,004人、1日平均2.8人が殺されている。業務上の死亡の約6分の1が殺人によるものであり、女性労働者の死亡原因のトップは殺人である。

暴力は、アメリカにおける深刻な社会問題であり、家庭、学校、公共の場所、公共の乗物、裁判所にまで蔓延しているが、遂に最も安全といわれていた職場にまで暴力が侵入するように

なった。しかし、銀行のようなもともと犯罪のターゲットとなりやすい業種は別として、アメリカでも職場における暴力が深刻な労働問題になったのは、比較的最近のことであり、1970年代までは、それほど深刻な問題になっていなかった。しかし、1986年の8月20日早朝にオクラホマ州のエドモンドで、上司とうまくいっていなかったパート・タイマーの郵便配達夫(44歳)が銃で同僚労働者14名を殺し、7名に怪我をさせた後、自殺した事件を契機に、郵政省が職場における暴力に警告を発し始めてから10年間で、郵便局における職場殺人の被害者は36名に達したり。

統計的には、郵政業務は他の職務に比べて特に危険な職場というわけではないが、全国的には職場における殺人の約8割強が強盗あるいは強盗未遂によるものであるにもかかわらず、1983年から89年にかけて郵便局で発生した職場における殺人のうち57%が、現従業員や元従業員による殺人であったという特徴がある。郵便局における暴力事件は、そのほとんどが厳格で権威主義的な経営方針に対する労働者の鬱憤の爆発が原因であると分析されている。しかし、殺人を頂点とする職場における暴力は他の職場にも広がり、発生件数も増加している。

企業が人員を削減し、合理化・技術刷新し、少ない人員でさらに労働強化するため、ストレスが高じて爆発し、職場暴力の引き金となると

同時に、社会問題、特に薬物・アルコール依存、麻薬中毒、解雇、貧困が、職場暴力をさらに増加させる原因となっている。また、銃が簡単に手に入り、TVや映画にあふれている暴力的な映像、労働者間の言語や人種の差異、またアメリカの人口のかなりの部分で暴力がコミュニケーションの一種として是認されていることなどがさらに暴力を助長している。また、不景気のなかで過酷な国際競争を強いられている経済もまた職場暴力の発生に影響を与えている。雇用調整が行われ、かつてなかったほど中高年労働者がレイオフの対象になっているが、この年代の人は若い世代の労働者に比べて再就職するのも簡単ではない。このフラストレーションも職場暴力につながっていると分析されている²⁾。

職場での暴力は、次の5つのタイプに大別されている。①レイオフされた労働者のように感情的な怒りから個人的あるいは仕事上の理由で攻撃するケース、②激怒した配偶者や親族が職場まで労働者を追いかけてくるケース、③偶発的な職場での強盗や犯罪、④法執行官やその他の危険な仕事に対する暴力、⑤テロや憎悪犯罪。この中で特に近い将来増加が予測されているのが、⑤である³⁾。

今後、職場暴力がさらに深刻化することが予測されるために、1992年頃から職場暴力に関するデータが政府や民間企業によって収集されるようになった。また、1993年にノースウエスタン・ナショナル生命保険会社が、アメリカで初めて職場における恐怖と暴力に関する包括的な調査を実施した。その調査報告によれば、過去1年間で約200万人のアメリカ人が身体的暴力の被害者になり、約600万人が脅迫され、約1,600万人がハラスメントを受けていたと推測されている。

I 職場における犯罪と殺人の実情

1. 職場における犯罪—アメリカ合衆国法務省全国犯罪被害調査 (NCVS)

(1) 職場における暴力犯罪の発生件数

1994年7月に公表されたアメリカ合衆国法務省全国犯罪被害調査 (the National Crime Victimization Survey) によれば、アメリカにおける暴力的な犯罪の6分の1が職場で発生しており、毎年約100万人近い労働者が業務遂行中に暴力的な犯罪の被害者になっている。職場での暴力は、12歳以上のアメリカ人に対する年間650万件を超える暴力事件の15%に達している。

表1が示しているように、1987年から1992年にかけて、年間平均971,517件の暴力的犯罪が職場で発生しており、全米における強姦の約8%、強盗の約7%、暴行の約16%が、被害者である労働者が業務遂行中あるいは勤務時間中に発生している。これに加えて、年間200万件を超える窃盗および20万件の車の盗難が職場で発生している。

(2) 経済的損失

職場における犯罪は、1件当たり約3.5日の休業を引き起こしており、約50万人の労働者に対

表1 職場における暴力 (1987~92年)

犯罪の種類	被害者の数 (年平均)	被傷害者数 (年平均)
暴力犯罪	971,517	159,094
強姦*	13,068	3,438
強盗	79,109	17,904
過重暴行	264,174	48,180
暴行	615,160	89,572

*強姦に伴う傷害。

Source: Ronet Bachman, "Violence and Theft in the Workplace," U.S. Department of Justice, National Crime Victimization Survey (July, 1994)

して計1,751,100労働日の休業である。疾病休暇および有給休暇の適用を受けたケースを除いて毎年5,500万ドルの賃金喪失となっている。

(3) 被害者と加害者の関係

表2が示しているように、男性は半分以上が就労中に部外者に襲われているのに対して、女性の場合は部外者よりも知人の方が多くなっている。女性の被害者のうち5%は、夫、前の夫あるいはボーイフレンド、前のボーイフレンドに襲われており、家庭内暴力が職場にも侵入していることを示している。

(4) 加害者の武器携帯の有無・傷害の程度・

警察への通報の有無

次の表3が示しているように、暴力的行為に起因する傷害の発生は、就労中の方が少ない。就労中の被害者の16%が身体的傷害を受け、このうち10%が医学的治療が必要であった。職場での暴力的犯罪の被害の半数以上は、警察に届けられていない。その理由として、40%の被害者は、事件が軽微である、あるいは個人的なことから考えたために警察に届け出なかったと答えており、27%の被害者は警察以外の、例えば、会社の警備員に届けたためと回答している。

(5) 被害発生場所

職場暴力10件のうち6件は、民間企業で発生している。公務員がアメリカ労働者全体に占め

表2 被害者と加害者の関係

関係	被害者の性別	
	女性	男性
部外者	40%	58%
顔見知り	35	30
良く知っている	19	10
親族	1	1
親密な関係	5	1

Source: Ronet Bachman, op. cit.

る比率は約18%であるが、暴力的犯罪の被害者の約30%は、連邦、州、地方自治体の公務員である。この比率の高さには、危険性の高い公共の安全を担当する公務員が含まれていることが影響している。

表3 就労中および非就労中の被害

	暴力行為による被害	
	就労中	非就労中
加害者の武器の有無		
武器無し	62%	56%
有り	32	35
不明	6	9
傷害の程度		
傷害無し	84%	69%
有り	16	31
医学的治療必要	10	16
傷害のため休業	6	5
警察への通報		
しなかった	56%	52%
した	43	47
不明	1	1

Source: Ronet Bachman, op. cit.

表4 暴力犯罪被害者・犯罪発生場所

合計	100%
雇用形態	
民間企業労働者	61
公務員(連邦、州、自治体)	30
自営業	8
無償労働	1
被害発生場所	
レストラン、バー、ナイトクラブ	13
事務所、工場、倉庫	14
その他の商業	23
学校	9
駐車場・ガレージ	11
その他の公共の場所(通り、公園など)	22
その他	8

Source: Ronet Bachman, op. cit.

2. 職場における殺人

(1) 業務上の死亡事故に関する最初の全国調査 —労働省労働統計局

1993年10月1日に労働省労働統計局 (U. S. Department of Labor—Bureau of Labor Statistics) が、業務上の死亡事故に関する最初の全国調査 (the First National Census of Fatal Occupational Injuries) を発表している。この調査の対象となる死者は、事故発生の時点で雇用され、合法的な業務遂行中であるか、業務上の必要性のため事故発生の現場にいた者である。この調査結果によれば、1992年に発生した業務上の死亡事故の約3分の1は、交通事故あるいは殺人によるもので、それぞれ死者の数は1,000人以上に達している。次いで墜落、衝突による死者が多く、それぞれ約600人が死亡している。

殺人による死者は1,004人で、1992年における業務上の死亡者6,083人の17%を占めており、高速道路での交通事故による死者、1,121人に次いで2位である。このうち82%は、強盗あるいは強盗未遂の結果発生している。1,004人の死者のうち822人が強盗やその他の犯罪の結果、殺されており、同僚労働者や元同僚労働者の間での争いによる殺人は、45人で全体の4%であった。

職場殺人の犠牲者の80%以上は、銃で撃たれて死亡している。残りのうち8%が刺殺、5%が殴打、5%が絞殺、放火、その他による死亡である。

職場における殺人の5分の4が大都会で発生している。ニューヨーク、ロサンジェルス等の8つの大都会で、職場における殺人の約半分が発生している。たとえば、ニューヨーク市はアメリカ全体の雇用労働者の3%を雇用しているが、全米の職場における殺人の12%はニューヨ

ーク市で発生している。ニューヨーク市における業務上の死亡の45%が殺人によるもので、殺人が業務上死亡原因の第1位となっている。全米50州のうち約3分の1の州で職場における殺人が、業務上の死亡の主要な原因となっている⁴⁾。

(2) 全国外傷性業務上死亡 (NTOF) 調査システム・データ

死亡証明に基づく全国外傷性業務上死亡 (National Traumatic Occupational Fatalities) 調査システムによれば、1980年から1989年までの全米における業務上の殺人は、約7,600人に達し、業務上の死亡の12%を占めている。業務上の殺人は、交通事故死(23%)、機械による死亡(13%)に次いで全労働者の業務上死亡原因の第3位であり、特に女性労働者の業務上死亡原因の第1位である。1980年から1989年の業務上の殺人は、労働者10万人当たり、0.7人である。しかし、死亡証明書のデータの収集や報告の方法が全体的な死亡の数を低く見積もる傾向があるため、実際の殺人による死者の数はこれより多いと推測されている。

①被害者の性

7,600人の死者の約82%が男性である。男性の殺人による死者の比率は女性の3倍である (男性労働者は、10万人当たり1人、女性労働者は、0.3人)。しかし、女性労働者の場合、業務上の死亡の約41%が殺人であり、死亡理由の第1位を占めている。男性労働者の場合、殺人による死亡は、10%である。また、暴行の結果、致死には至らないが大怪我をした被害者の56%は、女性である。

②被害者の年齢

職場殺人の被害者の年齢は、16歳から93歳にわたっているが、被害者の約半分が、25~44歳

表5 労働者10万人当たりの年齢・性別殺人発生率

年 齢	性	
	男 性	女 性
16～19	0.56	0.23
20～24	0.92	0.34
25～34	0.91	0.37
35～44	1.03	0.29
45～54	1.09	0.30
55～64	1.29	0.35
65～	2.79	0.88

Source: E.L. Jenkins, L.A. Layne, and Suzanne M. Lisner, "Homicide in the Workplace - the U.S. Experience, 1980 - 1988," *AAOHN Journal*, Vol. 40, No. 5, p. 216.

の年齢層に集中している。殺人による被害の率が最も高いのは、男女ともに65歳以上の労働者である。

③被害者の人種

職場殺人の被害者の75%が白人, 19%が黒人, 6%がその他である。しかし, 殺人の発生率は, 労働者10万人当たり黒人1.4人, その他の人種1.6人, 白人0.6人となっており, 黒人の被害発生率は, 白人の2.3倍となっている。

④使用された武器および死因

殺人の75%で銃が使用されている。ナイフならびに切ったり, 突き刺したりする武器が14%を占めている。絞殺された女性は男性の6倍である。女性は, ナイフその他の武器による傷害で男性より死亡する率が高くなっている。

⑤殺人事件の発生時刻

殺人事件のうち30%は, 発生時刻が不明である。発生時刻が判明している殺人のうち, 発生率が一番高いのは, 午前零時から零時59分, 次いで午後10時から10時59分, 午後11時から11時59分となっており, 20%が午後10時から零時59分の深夜の時間帯に発生している。

⑥殺人発生率の高い職場, 業種

職場では, 卸売り業での殺人発生件数が一番高く, 1980～89年で2,787件発生している。次いで高いのがサービス業で1,275件となっている。この2つの業種で全体の54%の殺人が発生している。また, 卸売り業, 行政, 運送, 交通, 公共施設での殺人発生率は平均の2倍である。女性より男性の殺人発生率が高く, 黒人の殺人発

表6 危険性の高い職場と殺人発生率 (1980～89年)

職 場	全 体		男 性		女 性		黒 人		非 黒 人	
	殺人件数	発生率*	殺人件数	発生率	殺人件数	発生率	殺人件数	発生率	殺人件数	発生率
タクシー	287	26.9	279	29.4	8	—	114	41.9	173	19.6
酒 屋	115	8.0	97	10.4	18	3.5	19	14.0	96	6.4
ガソリン・スタンド	304	5.6	266	6.1	38	3.4	44	10.7	260	3.8
探偵・護衛サービス	152	5.0	143	5.8	9	—	41	5.1	111	3.9
法務・公安	640	3.4	614	4.5	26	0.6	79	3.1	561	3.5
グローサリー・ストア	806	3.2	562	4.3	244	2.1	82	3.9	724	2.9
宝 石 店	56	3.2	46	6.6	10	1.0	1	—	55	2.7
ホテル・モーテル	153	1.5	106	2.5	47	0.8	20	1.2	133	1.4
床 屋	14	1.5	14	1.8	0	—	7	—	7	—
飲 食 店	734	1.5	518	2.4	216	0.7	128	2.1	606	1.2

*労働者10万人当たり年間発生率。

Source: D. N. Castillo and E.L. Jenkins, "Industries and Occupations at High Risk for Work-Related Homicide," *JOM*. Vol. 36, No. 2 (1994), p. 128.

表7 職場殺人の発生率の高い職業 (1980~89年)

職 種	殺人件数	発生率*
タクシー運転手・運転手	289	15.1
法執行官 (警察官・保安官)	520	9.3
ホテル職員	40	5.1
ガソリン・スタンド従業員	164	4.5
警 備 員	253	3.6
商品管理・包装係	260	3.1
店主・支配人	1,065	2.8
バーテンダー	84	2.1

*労働者10万人当たり年間発生率。

Source: NIOSH, *Alert-Request for Assistance in Preventing Homicide in the Workplace* (Sept. 1993), p. 4.

生率は非黒人の2~3倍と高くなっている。

殺人の発生率が一番高いのは、タクシー業で、平均の約40倍である。タクシー運転手は、平均の21倍殺されている。死亡の原因の75%は、強盗によるもので、死亡の80%は銃による殺人である。

3. 『職場における恐怖と暴力』——ノースウエスタン・ナショナル生命保険会社の調査

1993年7月に民間企業の600のフルタイム労働者(事業主および自営業者は除く)に対してなされたもので、職場における恐怖と暴力に関する全米初の包括的な調査である。調査の結果は、以下の6項目に要約されている。

- (1) 職場における暴力とハラスメントは、広がっている(表8, 表9)。1992年7月から1993年7月の間にフルタイム労働者の4人に1人が職場でハラスメントを受けたり、脅迫されたり、暴行を受けたりしている。
- (2) 職場における暴力とハラスメントは、被害者ならびに他の労働者の健康と生産性に影響を与えている。被害者の4分の3

表8 職場における暴行・脅迫・ハラスメントの被害者数 (1992年7月~1993年7月)

職場における被害経験	労働者の割合(%)	労働者10万人当たり	労働者数(100万人)
ハラスメント	19	18,667	16.1
身体的暴力に対する恐怖	7	7,333	6.3
身体的暴力	3	2,500	2.2

Source: Northwestern National Life, Employee Benefits Division, *Fear and Violence in the Workplace* (October 1993), p. 5.

表9 広がる職場における暴力とハラスメント

暴力・脅迫・ハラスメント・恐怖	労働者の割合(%)
過去12カ月の間に職場でハラスメント、脅迫、暴行の被害者となった	25
過去12カ月の間に職場で身体的危害を加えられそうになった	22
これまでに職場で身体的危害を加えられそうになった	21
過去12カ月の間にハラスメントを受けた	19
これまでに身体的な攻撃を受けたことがある	15
過去12カ月の間に職場で誰かが身体的な攻撃を受けた	14
護身のための催涙ガスの職場への携帯を考える	11
職場で暴力の被害者になるのではとしばしば心配する	10
護身のために銃や他の殺傷性のある武器の職場への携帯を考える	4

Source: Northwestern National Life, op. cit. p. 5.

は、精神的な抑鬱を感じている。生産性が低下し、転職したい人が増えている(表10)。

- (3) 職業上のストレスと職場におけるハラスメントと暴力の間には、強い相関関係がある。ストレスは、職場における傷病の重要な原因と考えられているが、暴力およびハラスメントの経験と労働者のストレスは、強い関連がある。また、職場における暴力の恐怖は、燃え尽き症と関連

表10 被害者の健康と生産性に対する職場暴力・ハラスメントの影響

労働者に対する影響	暴行の被害者 (%)	脅迫の被害者 (%)	ハラスメントの被害者 (%)
心理的な影響*	79	77	88
就労継続に対する影響**	40	36	62
傷病	28	13	23
影響なし	15	19	7

*怒り、恐怖、ストレス、抑うつ

**人間関係、離職、転職、辞めたい、生産性低下、労働時間帯の変更。

Source: Northwestern National Life, op. cit. p. 7.

表11 労働者が考える職場暴力を引き起こす主要な原因

要因	職場暴力の原因と考える労働者の割合 (%)		
	大きい	小さい	関係ない
アルコールあるいは違法なドラッグの使用	59	31	10
レイオフまたは解雇	53	38	9
社会における貧困	52	36	12
銃が手に入る	46	31	24
テレビや映画における暴力	36	45	19
仕事上のプレッシャー	34	53	13
管理のしすぎ	32	55	12
同僚労働者との対立	28	62	11

Source: Northwestern National Life, op. cit. p. 7.

している。

(4) アメリカの労働者は社会問題、特に、薬物・アルコール中毒、レイオフ・解雇、貧困が職場における暴力の主要な原因であると考えている (表11)。

(5) ハラスメントの加害者の47%は同僚労働者、39%が上司で、暴行の加害者の44%は、顧客である (表12)。この調査では、部外者による暴行の割合が政府による全国的な調査よりも少なくなっている。調査対象者600人のうち白人が84%と圧倒的に多く、黒人・アフリカ系アメリカ人

表12 職場における暴行・脅迫・ハラスメントの加害者・被害者

加害者	被害者*		
	暴行 (%)	脅迫 (%)	ハラスメント (%)
顧客・依頼者	44	36	15
部外者	24	16	2
同僚	20	32	47
上司	7	5	39
元従業員	3	6	2
その他	3	7	2
合計	101	102	107

*複数回答のため、100%を超える。

Source: Northwestern National Life, op. cit. p. 11.

表13 暴力とハラスメントを減らすためには対人関係の改善と予防策が必要

労働者の訴え	苦情・ハラスメント・安全保障に関するプログラムの有無 (%)	
	有り (%)	無し (%)
1~2年以内に燃え尽きそうである	28	44
職務上のストレスが多い	22	32
過去12カ月の間に脅迫あるいはハラスメントを受けた	18	31
次の年にレイオフされる、あるいは解雇される心配がある	14	21
重度のストレス関連疾病の経験あり	13	29
職場の人間関係がぎくしゃくしている	13	27
過去12カ月の間にハラスメントがあった	13	23
上司の支援が期待できない	11	30
過去5年間の間に職場で暴行あるいはハラスメントされた	11	21
仕事に満足していない	5	21

Source: Northwestern National Life, op. cit. p. 13.

が10%、ヒスパニック・ラテン系アメリカ人が4%となっていることも調査結果に影響していると考えられる。地域は、全米にわたっており、勤務時間は、午前8時から午後5時までが、89%を占めている。また、年齢的にも最もターゲット

となりやすい55歳から64歳は、7%と少なくなっている。

- (6) 内部の人間関係を改善し、効果的な予防策をとればハラスメントや暴力を減らすことができる。表13が示しているように、職場に苦情、ハラスメント、安全保障に関するプログラムがある場合には、ない場合よりも、労働者のストレスや職場暴力に関する苦情が少なくなっている。

II 職場における暴力の被害者に対する使用者責任

1. 労災補償

(1) 労災補償と民事損害賠償

職場における暴力による傷病・死亡は、業務遂行中に発生すれば労災補償法の適用対象事故となる。アメリカでは、連邦法の適用を受ける労働者を除けば、50州の州労災補償法が労災補償制度の中心である。

わが国の場合、労働基準法第84条第2項により労働災害の被害者は使用者に不法行為責任または債務不履行責任がある場合には、使用者に対して労災民事損害賠償を請求することが認められている。しかし、アメリカの労災補償制度は、大多数の州で労災補償法は強制適用で、わが国と異なり、民事損害賠償請求を排除する排他的救済(exclusive remedy)システムをとっており、労災補償法の適用を受ける傷病・死に関して労働者あるいはその遺族は、使用者に対する労災民事損害賠償を請求することを認められていない。ただし、ニュージャージー、テキサス、サウス・カロライナの3州では、労災補償法の適用を受けるか否かを使用者および労働者が選択できる選択適用制度を取り、アリゾナ、

ケンタッキー州では労働者だけが、適用を受けるか否かを選択できる制度になっている⁵⁾。

アメリカもわが国と同じくイギリス労災補償法の影響で業務上災害の認定については、原則として2要件主義、つまり、業務遂行中に業務に起因して発生したことを要件としている。したがって、職場における暴力の被害者である労働者あるいはその遺族は、事故が業務に起因して業務遂行中(arise out of or in the course of employment)に発生しなかったことを立証した場合には、労災補償法の適用を免れることになり、使用者に対して民事損害賠償を請求することになる。例えば、使用者の敷地内にあるエレベーター内で従業員が刺された事件では、まだ勤務時間に入っていなかったこと、エレベーターは従業員だけではなく部外者も利用できたことを理由に業務上災害ではないと判断して安全配慮義務違反(negligent security)で、使用者に対する民事損害賠償の請求を認めた(Mundy v. Department of Health & Human Resources, 593 So. 2d 346 (La. 1992))。

また、州によっては使用者自身による脅迫や暴行(assault)に起因する事故や、使用者あるいは同僚労働者による故意の行為による事故は、労災補償法の対象にならないと規定しているところもある。これらの州では、労災補償法の適用を受けないために、暴力あるいはその他の意図的な行為が雇用に関連しているのではなく、個人的な理由によるものであることを労働者が立証することを求めている。

(2) 増える高額損害賠償請求事件

職場における暴力の被害者が、使用者に損害賠償を請求する訴訟が年間約1,000件提訴されており、アメリカにおける新たな高額損害賠償請求訴訟を生み出している⁶⁾。

高額賠償の国アメリカでも特に注目されたのが、1991年にテキサス州オースティンのフローズン・ヨーグルト・ショップ (I Can't Believe It's Yogurt) に強盗が入り、4人の10代の女性が銃で殺されたケースである。殺された4人のうち2人がヨーグルト・ショップの従業員で残りの2人は彼女たちの友人であった。殺された4人の女性の両親が、ヨーグルト・ショップの所有者とショップがあったモールの所有者に損害賠償を請求したが、結局、ヨーグルト・ショップの所有者が1,100万ドル、モールの所有者が100万ドル、合計1,200万ドル(約12億円)支払うことで和解が成立した。いずれも両者が加入していた責任保険 (general liability insurance) に基づいて保険会社が支払っている。

職務遂行中に労働者が強盗に殺害されたようなケースには、通常労災補償法の適用があり、その遺族は労災補償給付を受けられるだけなのであるが、本件の場合2人の従業員は、テキサス州の労災補償法の適用を受けることを知らされていなかった。また、テキサス州ではすでに述べたように労災補償法の適用を受けるか受けないかの選択権が労働者にもあるが、労災補償法の適用を受けないという選択をするには、被害者が幼なすぎたために、遺族は従業員ではなかった2人の友人の遺族とともに使用者とモールの所有者に対する安全保証義務違反に基づく損害賠償を請求することができたのである。

10代の従業員たちは、毎日午後11時に店を閉めていたが、現金がいつも1,000~2,000ドルあり、約10軒あるモールの店の中でその時刻まで開店していたのは、ヨーグルト・ショップ一軒だけであった。過去10年間に警察はそのモールから98件の電話を受け、その内の19件はそのヨーグルト・ショップからであった。さらにヨー

グルト・ショップの隣の店には、すでに8回も強盗が入っていたにもかかわらず、管理人は他のテナントに強盗のことを知らせず、警官の巡回を増やすように要請していなかった⁷⁾。

また、1992年にニューヨーク市の服飾店 (Gap) で22歳の女性従業員が前夜から地下室に潜っていた同僚労働者に銃によって強盗殺人された事件では、排他的救済制度をとるニューヨーク州の労災補償法の下では、使用者に対する損害賠償請求ができないため、被害者の両親は、殺人犯、警報器および探知器が的確に作動しなかったため、警報器会社、売上金を集金する会社、犯人を事前に目撃していたにもかかわらず黙認していた2人の契約会社の従業員を相手取って総計1億ドル(約100億円)の損害賠償を請求している⁸⁾。

2. 使用者責任 (Respondent Superior) に基づく間接的責任

もし職場における暴力行為(不法行為)が、当該労働者の雇用の範囲内 (within the scope of the workers' employment) で行われた場合には、伝統的なコモン・ローの原則に基づいて、使用者は自己の雇用する労働者の不法行為について第三者に対して代位責任を負う。

雇用の範囲 (scope of employment) とは、使用者は、被用者が事業の執行について第三者に損害を加えた場合には、その損害を賠償する責めを負うと規定しているわが国の民法第715条第1項の「業務ノ執行ニ付キ」に該当する。

「業務ノ執行ニ付キ」とは、使用者の利益を図るというよりは広く、他方で、職務を行う機会になされたことすべてを含むような「職務を行うに際して」より狭いとされている。学説・判例の通説は被用者がその地位を利用濫用し、私利

を凶り、ないしは私用を足すために行為して第三者に損害を与えた場合にも、当該行為の外形的・形式的業務関連性を判断して民法第715条の使用責任を広く認める傾向にある。

アメリカにおいても、使用者責任の対象となる雇用の範囲をかなり広く解釈しているが、不法行為が労働者の職務上の責任と関連があることあるいは使用者の事業に典型的な危険と関連していることが要件となっている。したがって、不法行為の時刻、場所、労働者の職務上の義務を履行するために傷病が発生したのか否か、不法行為を行う場合に使用者のためという動機づけがあったか否か等を裁判所が調べることになる。

しかし、暴力の使用が業務上不可欠という職務はほとんどなく、暴力の使用が使用者の利益になると主張するのも困難であるため、職場における暴力に対して使用者は雇用の範囲内ではないと主張することによって使用者責任を免れるケースが少なくない。しかし、暴力が仕事の方法や基準に関する争いから発していたり、あるいは使用者が暴力を容認していたりした場合には、使用者責任が問題になる。

III 労働者の採用、雇用継続、監督に対する使用者の責任

1. 採用等に対する使用者の直接過失責任

最近、職場暴力の被害者が、従業員の雇用の範囲内の行為に対する使用者責任ではなく、犯罪、暴力、あるいはその他の不法行為を行う危険なあるいは信頼できない労働者を採用・雇用継続したことあるいは、監督に過失があったことに対する使用者の直接的責任を問うケースが増えている。使用者は採用する労働者あるいは

現に雇用している労働者が、同僚労働者、顧客、依頼者、訪問者等に危害を加えないように注意する義務がある。この使用者の義務は、各州のコモン・ロー上の義務である。不適格な労働者による不合理な危害から労働者や顧客を守ることができなかった場合には、使用者の不法行為責任が生ずる⁹⁾。

採用等に関する過失理論は、すべての州で認められているが、従業員が業務の執行中に行った行為に対する使用者責任の法理とは異なっている。採用、雇用継続、監督に対する過失では、業務とは関係のない雇用の範囲外の従業員の行為に対する使用者の責任が問題となる。使用者は労働者を採用する場合に、従業員の被用者としての適性を評価する際に、適切な注意を払う義務を負っており、在籍中の労働者に対しても同じ注意義務を負うと解釈されている。したがって、使用者は、採用に際して応募者の履歴・職歴等を注意深く調査する義務を負っている。もし採用前の経歴チェックで使用者が、加害者である労働者の暴力的性向を知ることができたか、知るべきであったならば、被害者は使用者の過失に対して損害賠償を請求できる。経歴を注意深く調べれば、営業員の暴力的性向を知ることができたにもかかわらず、過失があったた

表14 労働者採用時に行うテスト

心理テスト・行動テスト	16.8%
ドラッグ・テスト	49.8
ポリグラフあるいはその他の「正直」テスト	5.4
経歴調査	66.6
前科調査	41.8

Source: American Management Association, 65th Annual Human Resources Conference & Exposition Onsite Survey, April 9-13, 1994, Workplace Violence: Policies, Procedures, & Incidents, Final Results: 500 Respondents, Private Sector Corporations.

表15 在籍労働者に対して行うテスト

心理テスト・行動テスト	13.6%
ドラッグ・テスト	32.6
ポリグラフあるいはその他の「正直」テスト	4.6
前科調査	15.8

Source : American Management Association, op. cit.

めに顧客が強姦されたケースでは、使用者の不法行為責任が認められている (McLean v. Kirby Co., 490 N.W. 2d 229 (N.D. 1992))¹⁰⁾。

2. 労働者を調査するためのテスト

採用等に関する損害賠償請求訴訟を避けるために、企業はさまざまな対応を迫られている。アメリカ経営協会 (American Management Association) が、1994年4月に民間企業500社に対して行った職場暴力に関する調査によると、労働者の採用時や在職の労働者に対して企業は、表14や表15のようなテストや調査を行っている。

3. テストと人権侵害

企業が実施している上記のさまざまなテストは、労働者のプライバシーの侵害と密接に関連しており、連邦法ならびに州法によって規制が行われている。

(1) ドラッグ・テスト

連邦法である1988年職場におけるドラッグ排除法 (the Drug-Free Workplace Act of 1988, 41U. S.C. §§ 701-07) は、適用を受ける連邦政府との契約者、連邦政府の財政援助を受けている使用者は、職場におけるドラッグの問題について政策やプログラムを策定し、配付することを求めている。障害を持つアメリカ人法 (the American with Disability Act of 1990 (ADA) 42U. S.C. § 1201 et seq.) は、適用を受ける企

業が、応募手続き、従業員の採用や解雇、給与・報酬、昇進、業務訓練、およびその他の雇用の条件、処遇および特典に関して、有資格の障害者を障害ゆえに差別することを禁止している。現在ドラッグを使用している者は、同法の適用対象者から排除されているが、ドラッグ・リハビリテーション・プログラムに参加中ではやドラッグを使用していない者は同法の保護の対象となっているので、採用その他の労働条件で差別することは同法違反となる。

州法の多くは、ドラッグ・テストについて規制していないが、コネチカット州では、ドラッグやアルコールが労働者の業務遂行能力に影響を与える疑いが充分にある場合を除いてドラッグ・テストのために尿検査をすることを禁止している (Conn. Gen. Stat. Ann. § 31-51t et seq.)。ただし、禁止されているのは、尿検査によるドラッグ・テストのみである。

フロリダ州では労災補償法によって、労働者が事故を起こした場合、十分な疑いがある場合には、使用者は労働者にドラッグおよびアルコール・テストを求めることができる (Fla. Stat. Ann. § 440.07)。また、フロリダ州労災補償法は、テストに先立って文書によってドラッグ対策を知らせることにより、使用者が応募者および在籍の従業員にドラッグ・テストをすることを認めている (Fla. Stat. Ann. § 440.102)。

(2) ポリグラフあるいはその他の「正直」テスト

連邦法では、1988年労働者ポリグラフ保護法 (the Employee Polygraph Protection Act of 1988, 29 U.S.C. §§ 2001-09) によってほとんどの民間企業は、職場での盗難あるいは使用者の経済的損失を引き起こす出来事に対して十分な疑いがある場合以外は、求職者および在籍従業員に対してウソ発見機を使用することを禁止され

ている。

カリフォルニア州では州労働法典 (Cal. Lab. Code. § 432.2 (a)) によって、民間企業の使用者は、採用あるいは雇用継続の条件として、求職者および在籍従業員にポリグラフあるいはウソ発見機あるいは同様なテストを受けるように求めることを禁止されている。しかし、たとえばフロリダ州は、禁止していない。

(3) 前科調査

採用に際して、逮捕や拘留の有無について応募者に尋ねることが出来るか否かは、州によって異なっている。たとえば、カリフォルニア州では、有罪にならなかった逮捕や拘留について質問することは、労働法典 (the Cal. Lab. Code. § 432.7) によって民間・公務員を問わず禁止されている。これに対してフロリダ州では、公務員については規制があるが、民間労働者については前科調査については全く規制がない。しかし、州法が前科調査を認めていても、連邦法である公民権法第七編 (the Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e et seq.) の適用がある。1986年に EEOC は、公民権法第七編に基づく前科歴の問題に関するガイド・ラインを出している。差別されたと主張している者が属している法律によって保護されている集団 (たとえば、黒人またはヒスパニック) に不利な影響を与える前科がある者に対するガイドラインあるいは慣行の結果、採用を拒否したり、解雇した場合には、使用者はその決定が営業上の必要性に基づくことを、①犯罪の性格と重大性、②有罪あるいは服役後の時間の経過、③求職中の職務の性格の3つの要素について立証しなければならない。

4. 警告義務

(1) 民事責任

暴力的な行為が発生する可能性について情報を得た者が、潜在的な被害者と特別の関係にある場合には警告する義務を負う。使用者と労働者、銀行と預金者、運送業者と乗客、精神分析医と患者などは、警告義務を負う特別関係にあると解釈されている。

過去に暴力的な行為があった労働者について、管理職には何ら報告がなされていなかったため、列車内で勤務中に食堂車で朝食をとっていたその労働者を叱責した上司が数時間後に銃で撃たれた事案に対して、使用者は350万ドル (約3億5,000万円) の損害賠償の支払を命じられている (Smith v. National R.R. Passenger Corp., 856 F. 2d 467 (2d Cir. 1988))。

(2) 刑事責任

カリフォルニア州では、1991年1月1日より、カリフォルニア企業刑事責任法 (the California Corporate Criminal Liability Act, Cal. Penal Code § 387) により、「重大な隠された危険 (serious and concealed danger)」を知った企業および管理・監督者が、15日以内に被害者および州の適切な機関に文書で通知をしない場合には、刑事上の責任を問われることになった。もし、危険が切迫しているときには、通知は直ちにしなければならぬ。管理者に対して、重罪には、最高3年の禁固ならびに2万5,000ドルの罰金、軽罪には2万5,000ドルの罰金および企業に対して最高10万ドルの罰金が科せられる。「重大な隠された危険」とは、「製造物あるいは雇用慣行の利用あるいは製造物あるいは雇用慣行に個人が晒されることによって、死あるいは重大な身体的に対する危害を引き起こす通常のあるいは相当の予見可能性があり、被害者

になるおそれのある個人には分からない危険」と定義されている。労働安全衛生法が従業員の安全衛生を対象としているのとは異なり、企業刑事責任法は従業員だけではなく職場に関係するすべての人を保護の対象としている。

むすび——労働安全衛生法による 職場暴力の規制

1. 職場における暴力と一般義務条項

労働安全衛生法 (the Occupational Safety and Health Act of 1970, 29 U.S.C. § 651 et seq.) は、労安法の適用を受けるすべての労働者に安全で健康な職場を提供することを使用者の義務としている。労安法令の中には、職場における暴力の防止に関する特別の規定あるいは施行規則はないが、職場における犯罪による労働者に対する生命・身体に対する危険にアメリカで現実に適用が行われているのが、労安法の一般義務規定 (general duty clause) である。

労安法の第 5 条(a)(1)項は「使用者は、労働者の死亡あるいは重大な肉体的損傷を引き起こす、あるいはその恐れがあると認められない雇用と雇用の場を与えなければならない。」と定められており、一般義務規定と呼ばれている。労安法の制定に際して一般義務には現行規定よりも広範な内容が規定されていたが、罰則がなかった。最終的に一般義務に関する規定が確定した段階で、罰則が設けられ、単なる訓示規定ではなくなったという経過がある。したがって、使用者の一般義務の内容は、コモン・ロー上の使用者の安全保証義務よりは限定されているが、ここに規定された条件内ではコモン・ロー上の使用者の義務よりもさらに高度な安全保証義務を課したものと解されている。

一般義務規定の一番大きな存在理由は、適用されるべき基準がない場合に、一般義務規定が適用されることである。労安法第 5 条(a)(1)項は、現実に事故が発生する必要はなく、予見可能かつ予防可能な危険に対しても適用できるので、労災の防止義務を高めることができるという利点がある。裁判所は、一般義務規定違反の举证責任は労働長官にあると判示している。

2. 一般義務条項の適用

1992年 5 月に労働安全衛生庁は、「使用者は、職場における暴力的な行為からその労働者を十分に保護できない場合には、一般条項規定違反で召喚される」という職場暴力に関する覚書を出した (23 OSHR 334)。

1993年の 9 月 22 日に、職場における暴力に対して労働安全衛生法に基づく最初の召喚状が出された。シカゴのチャーター・パークレイ (Charter Barclay) 病院 (精神病院) が暴力的な精神障害患者を隔離・拘束する際に患者による重度の肉体的傷害の危険から従業員を保護しなかったという理由で召喚され、労働安全衛生法違反で 5,000 ドルの罰金を科せられた。同病院の労働者は、患者による暴力のために骨折、軟骨裂症、咬み傷、膝のけが、頭のけが、打撲症の被害を受けていた。この病院の患者の中にはヤクザ、また過去に暴力行為あるいは異常な激昂の前歴がある者が多く、患者たちは、対人暴力を振るうのみならずドア、壁、配管なども破壊している¹¹⁾。故意にあるいは繰り返し労安法に違反すると違反ごとに最高 7 万ドルの罰金刑、労働者が死亡した場合には、責任者は最高 1 年間の禁固刑に処せられる (29 U.S.C. § 666)。

3. 暴力防止対策の動向

1993年9月に、NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) は、初めて「急告……職場における殺人を防止するための要請」を出した¹²⁾。職場殺人は、深刻な公衆衛生上の問題であるが、多くの使用者ならびに労働者は、その危険性を知らない。職場における殺人を防止するために、危険性の高い職種と職場を明確にし、労使双方にその危険について情報を与え、労使が職場における危険な要因を評価して殺人防止の方策をとるように奨励するとともに、研究者が職場殺人に関する情報を集め、防止策を検討するようにすることが急告の目的とされている。

部外者の目に触れる場所での金銭の取扱い、単独あるいは少人数での就労、深夜および早朝の就労、犯罪発生率の高い地域での就労、高価な物の護衛あるいは携帯、タクシー運転手や警官のように公共の場所での就労などが危険要因としてあげられ、防止策としては照明の設置、現金を置かない、警報装置の設置、労働者の数の増加、問題解決・非暴力的対応のための訓練、防弾チョッキの支給・防弾装置の設置、警官の巡回の増加などを求めている。連邦労働安全衛生庁とNIOSHは、職場暴力に関するガイドラインの策定を検討するとともに、大統領に職場における暴力に関する勧告を出すための特別委員会を1995年に設置している¹³⁾。

州レベルでもカリフォルニア、ニュージャージー州は、職務に関連した暴力の被害者になりやすい医療ケア従事者および公的サービスの従事者の安全の促進のためにガイドラインを策定している。1993年に殺人が業務上の死亡原因の第1位になったカリフォルニア州では同年に、就労中の労働者が襲われた場合に、事件か

ら72時間以内に警備保障計画を策定し、警察に届けることを使用者に義務づけた新しい法律が制定され、1995年1月1日より施行されている (Cal. A.B. 508 (1993), codified at Cal. Health & Safety Code §§ 1257. 7-8 (1993))¹⁴⁾。また、同州では、1994年に全米初の職場暴力安全法 (the Workplace Violence Safety Act, ABX 68, Chapter X-029, Statutes of 1994) を制定して、使用者が自己の雇用する労働者に対するハラスメントの加害者に一時的監禁・差止め命令 (temporary restraining orders and injunctions) を求めることを認めるようになった¹⁵⁾。

注

- 1) Applebome, Peter, "Workers Return To Slaying Scene," *The New York Times*, Aug. 22, 1986. 1991年11月14日には、解雇された郵便局職員が、ミシガン州のロイヤル・オークの郵便局で3人の上司を殺し、6人に怪我をさせ、自分に発砲して大怪我をした事件が発生し、郵政長官は、750,000人の郵政職員および元従業員の攻撃性や暴力的性向について調査するように命じた。郵便局では、過去8年間に元従業員による銃撃が9回発生している。*The New York Times*, Nov. 16, 1991.
- 2) Elisburg, Donald 1995 "Workplace Stress: Legal Developments, Economic Pressures, and Violence," *John Burton's Workers' Compensation Monitor*, Vol. 7, No. 6, p. 15. Testimony of Moe Biller, President American Postal Workers Union, AFL-CIO before the Subcommittee on Census, Statistics, and Postal Personnel and Subcommittee on Postal Operations and Services, U.S. House of Representatives, "Violence in the United States Postal Service," Oct. 14, 1993.
- 3) Swisher, Kara, "Working Under the Gun, Office Violence Is on the Rise, and Most Firms Aren't Ready to Deal with It," *The Washington Post*, May 8, 1994.

- 4) United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *News*, "First National Census of Fatal Occupational Injuries Reported By BLS," Oct. 1, 1993. Redburn, Tom, "New York Leads in Workplace Killings," *The New York Times*, Dec. 12, 1993.
- 5) Larson, Arthur 1994 *Workmen's Compensation Law*, Matthew Bender, § 67.11.
- 6) *Occupational Safety & Health Reporter* 7-27-94, p. 391.
- 7) Roberts, Sally 1994 "Curbing Workplace Violence - \$12million settlement stresses need to act," *Business Insurance*, Feb. 21, 1994, p. 2.
- 8) Purdy, Matthew, "Workplace Murders Provoke Lawsuits and Better Security," *The New York Times*, Feb. 14, 1994.
- 9) Green, Ronald M. and Reibstein, Richard J. 1992 *Employer's Guide to Workplace Torts*, the Bureau of National Affairs, Inc., p. xix.
- 10) Pepe, Stephen P. and Hayward, Kathleen B. 1995 "Violence in the Workplace," in Bruno Stein, ed., *Contemporary Issues in Labor and Employment Law*, Little, Brown and Co., pp. 83~7.
- 11) *Occupational Safety & Health Reporter* 10-27-93, p. 646.
- 12) NIOSH, *Alert-Request for Assistance in Preventing Homicide in the Workplace* (September, 1993)
- 13) *Occupational Safety & Health Reporter* 2-22-95, p. 1863.
- 14) Pepe, Stephen P. and Hayward, Kathleen B., op. cit. pp. 95~7.
- 15) *Occupational Safety & Health Reporter* 10-12-94, p. 1031. 1993年のカリフォルニア州における業務上の死亡者は613人、このうち殺人による死者が229人で交通事故による死者の226人を上回った。深夜から未明にかけて1人で働いている労働者が強盗に殺害されるケースが約9割を占めている(朝日新聞・1994年8月12日)。

参考文献

文中に引用したものその他

Anfuso, Dawn, "Deflecting Workplace Violence," *Personnel Journal*/October 1994, p. 66.

Ratner, Richard A. 1995 "Workplace Violence: A Psychological Perspective: Causes and Strategies for Prevention," in Bruno Stein, ed., *Contemporary Issues in Labor and Employment Law*, Little, Brown and Co., p. 135.

(はやし・ひろこ 福岡大学法学部教授)