

## ・ オーストラリア

### 1 受動喫煙の禁止に関する歴史的背景

オーストラリアは、中央政府であるコモンウェルス（Commonwealth, 以下では便宜上『連邦』と称する）とニュー・サウス・ウェールズ州（New South Wales）、ヴィクトリア州（Victoria）、クイーンズランド州（Queensland）、タスマニア州（Tasmania）、西オーストラリア州（Western Australia）、南オーストラリア州（South Australia）の6州および北部準州（Northern Territory）、オーストラリア首都特別地域（Australian Capital Territory, ACT）の2準州により構成される連邦国家である。

このような連邦制度の下では、憲法上連邦議会に認められた事項に限って、全国的に適用される連邦法の制定が可能となる。そして、オーストラリアの憲法であるコモンウェルス憲法（Commonwealth Constitution）は、その51条において、連邦議会の立法権限について州際通商や課税など、39項目を規定している<sup>1</sup>。これらの項目は、文言上、連邦が排他的に権限を行使しうる独占的権限（exclusive powers）と連邦と州が併存して権限を行使しうる共同的権限（concurrent powers）とがあるが、連邦と州の立法が競合する場合には、109条により連邦の立法が優先される。同条に列挙されていない法領域は、残余の権限（residual powers）と呼ばれ、州の立法権限に服するものとされている。労働関係については、オーストラリア独特の制度である労働仲裁制度に関する事項については規定しているが<sup>2</sup>、わが国の憲法27条のような労働基準に関する事項については規定していない。このため、個別的労働関係に関する連邦の立法権限は、連邦政府ないし連邦公社のような直接的に権限を行使しうる労働関係を規律するものに限定され、一般企業に対する法規制は、各州の立法に委ねられている。

オーストラリアにおいては、たばこによる健康被害は、1960年代から指摘されるようになった<sup>3</sup>。立法的には、まずたばこのパッケージに健康への警告を記載することを法律によって強制させるようになり、その後、たばこの広告を禁止する法律の制定が1970年代後半から1980年代にかけて各州にて試みられるようになった。その多くは成功しなかったものの、1989年に、喫煙を誘引するような公共へのメッセージの掲載を抑制することを通じて、公衆衛生の向上を図ることを目的として、喫煙およびたばこ製品広告禁止法が連邦議会により制定され<sup>4</sup>、新聞などの印刷物におけるたばこ広告が禁止された。これを契機として、各州でもたばこ管理法（Tobacco Control Act）と称される一連の立法が制定され、オーストラリア全土

<sup>1</sup> *Commonwealth Constitution* s 51. オーストラリア憲法に関する邦語文献として、D・エイトキン、B・ジンクス『オーストラリアの政治制度』（勁草書房・1987年）21頁以下を参照。

<sup>2</sup> *Ibid.* s 51(xxxv). オーストラリアの労働仲裁制度については、D・エイトキン、B・ジンクス前掲書317頁以下、長淵満男『オーストラリア労働法の基軸と展開』（信山社・1996年）100頁以下を参照。

<sup>3</sup> 以下は、Sarah Doyle & Samara Lewis, *Australian Tobacco Timeline* <[http://tobacco.health.usyd.edu.au/site/supersite/resources/docs/reference\\_timeline.htm](http://tobacco.health.usyd.edu.au/site/supersite/resources/docs/reference_timeline.htm)> at 11 November 2007 を参照した。

<sup>4</sup> *Smoking and Tobacco Products Advertisements (Prohibition) Act 1989* (Cth). 同法は、1992年にたばこ広告禁止法（Tobacco Advertisement Prohibition Act 1992）へと改正されている。

においてたばこの広告は禁止されるようになった。その後、1980年代から喫煙による健康被害は、労働災害であるとして、労災補償法（Workers Compensation Act）に基づく補償の請求が行われるようになり、また、1991年のオーストラリア消費者組織連盟対オーストラリアたばこ研究所事件連邦地裁判決<sup>5</sup>において、モーリング（Morling）判事は、たばこの煙に対する医学的知見の蓄積を基礎として、喫煙者のたばこの煙による受動喫煙が非喫煙者に対してガン、ぜんそくなどの健康被害を生ぜしめる可能性を認め、そのことを明示していないたばこ会社による新聞広告は、消費者に対して誤解を抱かせるような虚偽ないし詐欺的な行為（misleading or deceptive conduct）であるとし、被告研究所に対して、たばこ健康被害について医学的証拠がないことを主張するような広告や声明を出すことを禁止する判決を下した<sup>6</sup>。

こうした事例を契機として、オーストラリアにおいては、受動喫煙の害が広く認識されるようになり、各州においても1994年のオーストラリア首都特別地域における立法を端緒として、すべての州および準州において、職場をはじめとする公共の場所における喫煙を明示的に禁止する立法が制定されるに至っている。

本調査においては、オーストラリア最大の人口を擁するであるニュー・サウス・ウェールズ州の立法を中心とし、それ以外の州については、必要に応じて言及することとする。

## 2 たばこ規制に関する法的枠組

オーストラリアにおける職場における受動喫煙を規制する法的枠組としては、労働安全衛生立法と禁煙を禁止する立法（以下では禁煙法と総称する）があるが、これらは別個の体系の下に規制を行っている（名称については別表を参照）。上述のように、これらの領域における立法権限は、基本的に州に委ねられているため、連邦法としては、労働安全衛生の領域に関しては、連邦政府による雇用を対象として、1991年労働安全衛生法<sup>7</sup>が制定されているものの、喫煙に関しては、公共輸送機関や空港などにおいて喫煙が禁止されるにとどまり、職場における受動喫煙を直接規制する連邦法は存在していない<sup>8</sup>。

---

<sup>5</sup> *Australian Federation of Consumer Organisations Inc v The Tobacco Institute of Australia Ltd* (1991) ATPR ¶41-079. 本件は、オーストラリアのたばこ会社で構成されるオーストラリアたばこ研究所が行った新聞広告に対して、消費者組織であるオーストラリア消費者組織連盟が取引慣行法（Trade Practices Act）違反を主張し、広告の差止を求めた事例である。本件判決については、Roland Everingham & Stephan Woodward, *Tobacco Litigation: The Case Against Passive Smoking AFCO v TIA* (Sydney: Legal Books, 1991) も参照。

<sup>6</sup> 本件判決に関しては、その後の控訴審において、将来の広告の差止を認めた部分についてはその法的枠組を維持することが困難であるとして棄却された。しかし、問題となった広告に関しては、取引慣行法違反の成立を認めたため、この判決にもかかわらず、モーリング判事の受動喫煙に関する事実認定が覆されたわけではないとされている。

<sup>7</sup> *Occupational Health and Safety Act 1991* (Cth). 同法の適用対象となるのは、連邦に直接雇用される被用者や連邦公社（Commonwealth authority）と呼ばれる公益企業あるいは、一定の要件を満たした私企業の利用者（non-Commonwealth licensee）に限られている。

<sup>8</sup> 具体的には、1985年州際道路輸送法（Interstate Road Transport Act 1985）、1920年航空法（Air Navigation Act 1920）、1996年空港法（Airport Act 1996）であり、いずれも規則の中で規制が行われている。

表 1 オーストラリア各州における労働安全衛生法および禁煙法

	労働安全衛生法	たばこ法
ニュー・サウス・ウェールズ	Occupational Health and Safety Act 2000	Smoke-Free Environment Act 2000
ヴィクトリア	Occupational Health and Safety Act 2004	Tobacco Act 1987
クイーンズランド	Workplace Health and Safety Act 1995	Tobacco and Other Smoking Products Act 1998
南オーストラリア	Occupational Health Safety and Welfare Act 1986	Tobacco Products Regulation Act 1997
西オーストラリア	Occupational Safety and Health Act 1984	Tobacco Products Control Act 2006
タスマニア	Workplace Health and Safety Act 1995	Public Health Act 1997
北部準州	Work Health Act 1986	Tobacco Control Act
オーストラリア首都特別地域	Occupational Health and Safety Act 1989	Smoking (Prohibition in Enclosed Public Places) Regulation 2005

## (1) 制定法

### ア 労働安全衛生法<sup>9</sup>

労働安全衛生法による規制は、各州とも労働における被用者またはその他の人間の健康、安全、福祉を保障することを目的として、使用者や被用者に対する一般的義務を定めるにとどまっており、職場における喫煙に関連した特別な規制を行っているわけではない。それにもかかわらず、労働安全衛生立法が、受動喫煙対策の有効な枠組となりうるのは、連邦および州が、後述するガイダンスノートなどを通じて、受動喫煙対策を行わないことは労働安全衛生法違反を構成すると位置づけている点にある。また、使用者に対してのみならず被用者に対しても罰則付きの義務を課しているのがオーストラリア法の特徴といえる。

### (ア) 使用者・被用者の一般的義務

ニュー・サウス・ウェールズ州の場合、2000 年労働安全衛生法<sup>10</sup>は、第 8 条において、労働における健康、安全、福祉に関して、使用者は、その雇用するすべての被用者の健康、安全および福祉を確保しなければならない義務を負い、この義務は、使用者によって管理された被用者が労働するすべての施設が安全で健康への危険がないことの確保、労働中に被用者の利用のために提供された工場または物について、これらが適切に使用された場合に安全で健康への危険がないことの確保、被用者の労働システムおよび労働環境が安全で健康への危険がないことの確保、被用者の労働中の健康と安全を確保するために必要な情報、指示、訓練および監督、労働中の被用者

<sup>9</sup> 以下の記述については、Richard Johnstone, *Occupational Health and Safety Law and Policy: Text and Materials*, 2<sup>nd</sup> ed (Sydney: Lawbook Co., 2004). を参照した。

<sup>10</sup> *Occupational Health and Safety Act 2000* (NSW).

の福祉のために適切な施設の提供、が含まれる（第 8 条 1 項）<sup>11</sup>。また、使用者は、その雇用する被用者以外の者が使用者の事業場にいる間に、使用者の事業場の行為によってその健康と安全が危険にさらされないように確保しなければならない。

これらの義務違反に対しては、第 12 条により、法人による違反の場合、初回の違反で最大 5,000 ペナルティー・ユニット、再度の違反で最大 7,500 ペナルティー・ユニットがそれぞれ罰金として科せられる。違反が個人によるものである場合、初回の違反で 500 ペナルティー・ユニット、再度の違反で 750 ペナルティー・ユニットまたは 2 年以内の拘禁またはその双方の刑が科せられる<sup>12</sup>。

このような一般的義務は、使用者のほか、自営業者（self-employed persons）（第 9 条）、施設や工場の管理者（第 10 条）およびそれらの設計者（第 11 条）に対しても課されている。

受動喫煙に関しては、使用者が職場における喫煙を禁止せずに放置しておくことは、受動喫煙によって職場内にいる被用者および顧客等の第三者の健康を危険にさらすことになるがゆえに、使用者の義務違反が成立することになる。なお、他州においても同様の規定が設けられているが、そこでは、「合理的に実行できる（reasonably practicable）」限りににおいて使用者は責任を負うこととされており<sup>13</sup>、このような限定が付されていないニュー・サウス・ウェールズ州の労働安全衛生法の下での使用者の責任は、より厳しい責任を課したものとされている<sup>14</sup>。

さらに、これらに関連して被用者の義務についても各州の立法において規定されている。ニュー・サウス・ウェールズ州の場合は、労働安全衛生法の第 20 条において、被用者は、その就業時間の間において、被用者の労働場所にいる人々や被用者の作為・不作為によって影響を受ける可能性のある人々の健康と安全のために合理的な注意（reasonable care）を払わなければならないとされ、また、健康、安全および福祉のために使用者に課されている義務を遵守するために必要な限りににおいて、使用者と協力しなければならない義務を負うとされている<sup>15</sup>。

これらの違反に対しては、再度の違反の場合には最大 45 ペナルティー・ユニット、それ以外の場合は、30 ペナルティー・ユニットがそれぞれ罰金として科される。

---

<sup>11</sup> Ibid s 8(1).

<sup>12</sup> ペナルティー・ユニットとは、オーストラリア法における慣行として、罰金刑を科す場合にその単位を金銭で定めるものである。ニュー・サウス・ウェールズ州の場合、1999 年刑法（刑罰手続）（Crimes (Sentencing Procedure) Act 1999）第 17 条において、1 ユニット = 110 豪ドルと定められている。したがって、第 8 条違反に対しては、それぞれ 825,000 豪ドル、550,000 豪ドル、82,500 豪ドル、55,000 豪ドルとなる。なお、1 豪ドルは約 98 円である。

<sup>13</sup> *Occupational Health and Safety Act 2000* (Vic) ss 4, 21(1); *Occupational Health and Safety Act 1986* (SA) s 19(1); *Occupational Health and Safety Act 1984* (WA) ss 3, 19(1); *Workplace Health and Safety Act 1995* (Tas) s 9; *Work Health Act 1985* (NT) ss 28, 29(1); *Occupational Health and Safety Act 1989* (ACT) s 27(1).

<sup>14</sup> Johnstone, *above* note 9 at 164. ただし、法第 28 条において、法の規定を遵守することが合理的に実行可能ではなかったことを証明したならば、使用者の責任に対する抗弁となることが規定されている。なお、クイーンズランド州の規定は、かなり独自のものとされているが、規制の形式は、ニュー・サウス・ウェールズ州と同様に、実行可能性に関する抗弁が認められている。

<sup>15</sup> *Occupational Health and Safety Act 2000* (NSW) s 20.

したがって、被用者が職場で喫煙をすることは、法が被用者に課している他者に対する安全配慮義務に違反するものとして刑事上の責任を負うことになる。ニュー・サウス・ウェールズ州以外の各州も、細かな文言に相違はあるものの、基本的には同様の規定を設けている。

#### (イ) 法の履行確保の手法

オーストラリアにおける労働安全衛生立法の履行確保は、各州とも行政機関の設置、規則や規程の策定、行政機関による立入検査、労働者の関与などを通じて行っている。ニュー・サウス・ウェールズ州の場合、労働安全衛生および労災補償を担当する行政機関として、ニュー・サウス・ウェールズ労働局（WorkCover Authority of New South Wales）が設置されている<sup>16</sup>。労働局は、規則および行為規範（code of practice）を策定するほか、検査官（inspector）を任命することができる（第 47 条）。検査官は、立入調査（第 51 条以下）、改善、禁止、処罰の通知（第 91 条以下）および訴追手続（第 106 条以下）を通じた法の強行の権限を有している。

また、使用者は、被用者の労働安全衛生および福祉に影響する決定に関して、被用者と協議する一般的義務を負う<sup>17</sup>。この協議は、20 名以上の被用者を雇用する使用者に設置が義務づけられている労働安全衛生委員会（Occupational Health and Safety Committee）か 1 名以上の被用者を雇用している場合に選出される労働安全衛生代表者（Occupational Health and Safety Representative）との間で行われなければならない<sup>18</sup>。

#### (I) 私法上の効力

上述の使用者および被用者に対して労働安全衛生立法上課される義務は、その違反に対して刑事責任を問うものである。しかし、その規定の文言から、この義務を使用者が被用者に対して負うコモン・ロー上のネグリジェンス（過失による不法行為）における注意義務（duty of care）と同一視し、義務違反を理由として民事上の責任を問いうるか、換言すれば使用者の一般的義務について、そこから直接私法上の効力が認められるかが問題となる。この問題に関しては、各州ごとに対応が異なっており<sup>19</sup>、ニュー・サウス・ウェールズ州の場合、労働安全衛生法第 32 条において、この法に対するいかなる違反に関しても、それに基づいて民事上の手続を行う権利を認めたものでは

<sup>16</sup> なお、ニュー・サウス・ウェールズ労働局は、1998 年労働災害管理および労災補償法（Workplace Injury Management and Workers Compensation Act 1998）に基づいて、労使関係省（Department of Industrial Relations）の外局として設置されており、労働安全衛生のほか労災補償に関する行政責任を担っている。

<sup>17</sup> *Occupational Health and Safety Act 2000* (NSW) s 13.

<sup>18</sup> *Ibid* s 17.

<sup>19</sup> 労働安全衛生法上の義務違反を根拠として民事訴訟を提起することを認めている州は、クイーンズランド州、南オーストラリア州、西オーストラリア州、タスマニア州がある。このうち、南オーストラリア州の労働安全衛生福祉法は、「この法律の規定は、民事上の権利ないし救済を制限するものではなく、またこの法律の遵守が、コモン・ロー上の注意義務を満たしていることを示すものではない」と定め、私法上の効力を明確にしている。See *Occupational Health Safety and Welfare Act 1986* (SA) s 6(2)。これ以外の州は、私法上の効力を否定する明示的な規定が置かれていないために、かかる効力が認められると解されている。

ないと規定しており、私法上の効力を明示的に否定している<sup>20</sup>。したがって、ニュー・サウス・ウェールズ州においては、労働安全衛生法違反を根拠として直接民事訴訟を提起することはできず、受動喫煙による健康被害に対する救済は、労災補償の請求によるか、またはコモン・ローに基づく損害賠償の請求によるべきこととされている。

## イ 禁煙法

上述のように、オーストラリアにおけるたばこを規制する法律は、広告の規制から始まり、そこから喫煙の禁止へと発展してきた。このため、各州における禁煙を定める法律は、その州における政策を反映して、職場や公共空間における禁煙のみを定めるもの（ニュー・サウス・ウェールズ、オーストラリア首都特別地域）と禁煙を含むたばこ一般を規制するもの（ヴィクトリア、クイーンズランド、南オーストラリア、西オーストラリア、北部準州）また公衆衛生の中で禁煙を定めるもの（タスマニア）など多様な形態をとっている。以下ではニュー・サウス・ウェールズ州を中心として俯瞰していく。

ニュー・サウス・ウェールズ州においては、1997年に喫煙規制法（Smoking Regulation Act 1997）が制定されたが、より強力な規制の必要性があるとして、包括的な禁煙法として2000年禁煙環境法が制定された<sup>21</sup>。

### （ア） 職場や公共の場所における喫煙の禁止

禁煙環境法は、公共の場所におけるたばこその他の煙の汚染を減少することによって、公衆衛生の向上を図ることをその目的としている（第3条）。同法は、「禁煙区域（smoke-free area）」を定め、当該区域における喫煙を原則として禁止し、違反者に対しては、5ペナルティー・ユニットの罰金を科している（第7条1項）。例外として、劇場またはその他の上演施設において喫煙が公演と一体不可分である場合には、上演者による公演中の喫煙によって本項の違反を構成しない（第7条2項）。また、違反者の抗弁として、その喫煙した場所が禁煙区域であることを知らなかった、または合理的に知りうる可能性がなかったことを証明することが求められている（第7条3項）。

#### （イ） 「囲われた公共の場所」

禁煙環境法における「禁煙区域」は、例外区域を除くすべての「囲われた公共の場所（enclosed public place）」を指す<sup>22</sup>。そして、「囲われた公共の場所」とは、第4条の定義によれば、公衆が利用することができる、または実際に利用されている場所や乗物のうち、天井や屋根などにより完全にまたは実質的に囲われている場所のことをいい、別表1には職場などが本法における「囲まれた公共の場所」に該当するものとして列挙されている<sup>23</sup>。どの

<sup>20</sup> Ibid s 32. なお、同条2項は、規則によって課された義務違反について訴訟の提起を可能としている場合には適用されないとしている。同様に、私法上の効力を認めていない州として、ヴィクトリア州、北部準州、オーストラリア首都特別地域がある。

<sup>21</sup> *Smoke-free Environment Act 2000* (NSW). 同法は、さらに2004年に例外区域に関する改正が行われている。

<sup>22</sup> Ibid s 6.

<sup>23</sup> より具体的には、ショッピングセンター、レストラン等の食事をする場所、学校、教会などのコミュニティ・センター、劇場や映画館、公共輸送機関、ホテル、スポーツ施設や娯楽施設、児童施設、病

ような場合にその場所が「囲われた」といいうるかに関しては、施行規則の第 6 条でガイドラインが示されている<sup>24</sup>。それによれば、公共の場所が「囲われている」とみなされるのは、当該場所における天井および壁がその空間の表面積全体の 75%以上を占めている場合である。その上で、「完全な開放状態が固定された(locked fully open)」窓や扉などに関しては、それが 15%以上を占めている場合には、「囲われた」領域に含まれるものとみなされる。したがって、開放状態を固定しておくことができる窓や扉が 25%以上を占める場合、これらを完全に解放しておくことにより、喫煙を許容することが可能となっている。ただし、この場合には、喫煙を許容する施設の窓や扉は業務時間中は常に開放状態で固定されていなければならない、その都度窓を開けるという形式で喫煙を許容することは認められないとされている<sup>25</sup>。

このような「囲われた」場所の定義に関しては、オーストラリア首都特別地域、ヴィクトリア州、南オーストラリア州、西オーストラリア州における立法にもみられるが<sup>26</sup>、かかる定義に対しては、受動喫煙の防止という法の目的に対して有効な手法ではないとの批判がある<sup>27</sup>。これに対して、オーストラリアでもっとも規制が厳しいとされるクイーンズランド州の場合、同州の 1998 年たばこその他煙製品法は、「囲われた」の定義について、「一時的か恒久的かを問わず、扉および廊下を除いて、天井または屋根を有し、完全にまたは実質的に囲われていること」とのみ定め、開放部分の割合については定義していない<sup>28</sup>。このような違いはあるものの、いずれの州においても、空調などを設けることによって屋内の禁煙区域における分煙を認める規定は存在していない。

#### (ウ) 場所の占有者の責任

ニュー・サウス・ウェールズ州の禁煙環境法では、「囲われた公共の場所」の占有者(occupier)は、第 7 条に抵触して禁煙区域において喫煙した者がいた場合、法違反として罰則が科される(第 8 条 1 項)。この規定に対して

---

院、賭博場、ナイトクラブなどである。

<sup>24</sup> *Smoke-free Environment Regulation 2007* (NSW) reg 6.

<sup>25</sup> *Ibid* reg 7.

<sup>26</sup> *Smoking (Prohibited in Enclosed Public Place) Regulation 2005* (ACT) regs 6, 8; *Tobacco Act 1987* (Vic) s 5C; *Tobacco Products Regulation Act 1997* (SA) s 4(1); *Tobacco Products Control Regulations 2006* (WA) regs 8, 9. なお、ヴィクトリア州の規制は、「屋外の飲食区域(outdoor dining or drinking area)」にかかるものであり、職場における規制(5A 条)においては、「実質的に囲われていること(substantially enclosed)」が要件となっているが、開放部の割合に関しては規定が設けられていない。また、「囲われた」領域の要件は、南オーストラリア州で 70%以上、西オーストラリア州では 50%以上でなければならないとされ、ニュー・サウス・ウェールズ州よりも喫煙が許容される要件が厳しくなっている。これらの州・準州のいずれにおいても、ニュー・サウス・ウェールズ州の規則にあるような「完全な開放状態が固定された」窓や扉に関する定義は設けられておらず、むしろ窓などについては、開放されているか否かを問わず「囲まれた」領域に含むものとみなされている。

<sup>27</sup> たとえば、ニュー・サウス・ウェールズ州がん評議会(The Cancer Council New South Wales)は、「完全な開放状態が固定された」という規定に具体的な定義がないことから、窓の開放形態によっては、規制の定義は満たしているとしても、煙の排出には不十分な状況が出てくることを指摘している。具体的な事例としては、The Cancer Council New South Wales *What are the new laws on smoking in enclosed places?*

<<http://www.cancercouncil.com.au/editorial.asp?pageid=2268>> 10 November 2007 を参照。

<sup>28</sup> *Tobacco and Other Smoking Products Act 1998* (Qld) sch. タスマニア州も同様の立場をとっている。See *Public Health Act 1997* (Tas) s 3.

は、占有者が、禁止区域における喫煙を知らなかったこと、喫煙に気づいた時点で、直ちに喫煙の中止を求めるか、または禁煙区域における喫煙は違法であることを告知したにもかかわらず、その後も喫煙が続いていた場合には、占有者は免責される（第 8 条 2 項）。このほか、占有者は、禁煙区域について禁煙の標識を掲示しなければならないが（第 9 条）、慣習その他によりその場所では喫煙が禁止されることを合理的に予期しうるような場所や通常は喫煙しない場所に関しては、例外的にかかる責任を免れる<sup>29</sup>。また、禁煙区域の占有者は喫煙区域から煙が侵入しないように、喫煙区域の占有者は禁煙区域に煙が拡散しないように、それぞれ適切な措置をとらなければならない（第 10 条）。なお、これらの規定に違反した場合には罰金刑が科される。

### (I) 法の履行確保の手法

禁煙法は、公衆衛生向上の一環として制定されたという性格を有するため、その施行上の行政責任は、すべての州で保健省（Department of Health）が有している。ニュー・サウス・ウェールズ州の禁煙環境法においても、保健省長官（Director-General）は、検査官（inspector）を任命することができる（第 14 条）。検査官は、施設への立入検査、施設設備の検査、記録採取、内部記録の検査や持ち出し等の権限が認められている（第 15 条）。検査官についてはさらに、捜査令状（search warrants）の取得（第 16 条）、違反者や違反容疑者への要求（第 17 条）、要求に従わなかった者への罰則（第 18 条）、検査への妨害・抵抗等の禁止（第 19 条）が定められ、その任務遂行が保障されている。

### ウ 労働安全衛生立法と禁煙立法との関係

上述のように、オーストラリアでは、労働安全衛生立法において被用者ないし他者への危険を生ぜしめる行為が罰則付きで禁止され、かつ禁煙法において禁煙区域とすべき場所において喫煙を許容することおよび禁煙区域で喫煙した者に対する罰則が定められている。この場合、禁煙区域とすべき場所で喫煙を許容した使用者の刑事上の責任は、いずれの法によるべきかが問題となりうるが、この点を直接解決するような明文の規定はいずれの州にも存在していない。ニュー・サウス・ウェールズ州の場合、禁煙環境法は、禁煙の例外区域に関する規制を定める章において、かかる例外が認められることにより、同州の 2000 年労働安全衛生法上の責任を免除するものではないとの規定が存在しているが<sup>30</sup>、禁煙区域に関しては明文の規定は存在していない。またこのような問題が扱われた事例も今回の調査においては発見できなかった。

ただし、これまで調査してきたところによれば、労働安全衛生法の適用が問題となるのは、職場における喫煙を許容した使用者の行為、または職場において喫煙した被用者の行為が、受動喫煙を通じて職場にいる被用者や顧客などの健康に具体的な危険をもたらすものである場合には、それを禁止し、罰するものである。したがって、労働安全衛生法の適用は、受動喫煙による健康被害の具体的危険が存在しているか否かを基礎として判断されるべきものと考えられ

<sup>29</sup> *Smoke-free Environment Regulations 2007* (NSW) reg 5.

<sup>30</sup> *Smoke-free Environment Act 2000* (NSW) s 13.



る。これに対して、禁煙法は、州民の公衆衛生の向上を目的として、一律に禁煙区域を定め、その場所において喫煙を許容したり、現実喫煙をした者を罰するものである。ここでは、健康被害の可能性は抽象的危険として把握され、現実の健康被害の有無とは無関係に処罰されるところにその特徴がある。

このような2つの法律の目的の相違を考慮すると、職場における喫煙を許容することに対する法の適用は、ニュー・サウス・ウェールズ州の場合は次のようになる。まず、禁煙法にいう「囲われた」状態にある職場については、そこでの喫煙は、例外なく禁煙環境法違反として使用者および喫煙した被用者に対して罰則が科される。また、喫煙により健康被害の発生可能性が合理的に予知しうるのであれば、それに加えてさらに労働安全衛生法上の責任を負うことになる。また、25%以上の開放部分を維持しているがゆえに「囲われた」状態ではない職場の場合、禁煙環境法の適用は免れるために喫煙を許容することができるが、しかし、当該職場において喫煙による健康被害の可能性が認められるのであれば、労働安全衛生法に基づいて罰則が科されることになる。特に、非喫煙者たる被用者や顧客等が受動喫煙による健康被害に対してコモン・ロー上のネグリジェンス（州によっては労働安全衛生法違反）に基づく損害賠償を請求しているような場合においては、喫煙を禁止することが「合理的に実行可能」ではないことを証明しない限り、法的責任は免れないものと思われる。

## (2) 判例法

オーストラリアにおいては、1980年代後半から、受動喫煙による健康被害に関して労災補償に基づいていくつかの申立が行われているが、その中で被用者に対して補償を認めたものとして、キャロル対メルボルン都市運輸局がある<sup>31</sup>。本件は、ヴィクトリア州の災害補償法とコモン・ローを基礎とする申立であるが、その進行において、災害補償法に関しては、原告がその雇用の過程で罹患し、かつ雇用が決定的要因となっていること、またコモン・ローに関しては、損害が労働を原因として生じておりかつそれが合理的に予見可能（reasonably foreseeable）であったことをそれぞれ証拠の優越（balance of probabilities）によって証明すべきであるとされた<sup>32</sup>。しかし、本件は裁判外の和解によって終結したため、これらについて裁判所による判断はなされなかった<sup>33</sup>。この事件ををはじめとして、労災補償法に基づく申立は各州においてみられるが、その多くは和解によって終結している<sup>34</sup>。

<sup>31</sup> *Carrol v Melbourne Metropolitan Transit Authority*, Victorian Accident Compensation Tribunal, July 1988. 本件は、バス運転手が35年にわたる雇用を通じて、バスの乗客と休憩中の同僚運転手による受動喫煙によって肺ガンとなったことが、労災補償の対象となる雇用における被害であるとして申立を行ったものである。

<sup>32</sup> The Cancer Council New South Wales, *Legal Cases on Passive Smoking* <<http://www.cancercouncil.com.au/editorial.asp?pageid=1390>> at 18 November 2007.

<sup>33</sup> 本件では、原告に対して65,000豪ドルの補償が認められた。

<sup>34</sup> その理由として、オーストラリアの労災補償制度は、州ごとに設けられているが、州が直接保険者となるのではなく、州が認可した保険会社が使用者から保険料を徴収して制度を運営するという形態をとっていることが挙げられている。使用者の法的費用を引き受けることになる保険会社は、判決が下されることによる法的費用の増大と保険料の割増を避けるために、裁判所による判決よりは、裁判外にて補償を支払う方を好むと指摘されている。See Quit Victoria, *Tobacco in Australia: Facts and Issues* <<http://www.quit.org.au/FandI/welcome.htm>> at 25 September 2007.

受動喫煙とコモン・ロー上の注意義務との関係については、すでに 1986 年に連邦司法長官 (Federal Attorney-General) が、下院に対して、使用者は、コモン・ロー上の義務として、被用者の安全と健康を保護するためにすべての合理的な措置をとるべきであり、受動喫煙による損害は、予見可能でありその結果かかる損害は、コモン・ロー上の損害賠償の対象となりうることを指摘していた<sup>35</sup>。

現実の訴訟において、オーストラリアで (おそらく世界でも) 最初に使用者の責任を認めた判決としては、1992 年のショレム対ニュー・サウス・ウェールズ保健省事件がある<sup>36</sup>。本件は、元被用者が、喫煙が禁止されていない職場の下で 10 年間働き続けたことによって、ぜんそくの持病を悪化させ、重度の肺気腫になったと主張した事例である。原告は、受動喫煙が非喫煙者の健康を害するおそれがあるにもかかわらず、使用者が被用者の健康のために合理的な注意を払ってこなかったことがコモン・ロー上のネグリジェンス (過失による不法行為) を構成すると主張した<sup>37</sup>。本件審理においては、受動喫煙とぜんそくや肺気腫の悪化との連関が争点となったが、陪審による判決は、その当時に存在していた知見からすれば、副流煙の吸入によって健康被害が生ずる可能性は合理的に予見可能であるとして、職場における喫煙を規制ないし禁止しなかったことは、使用者のネグリジェンスを構成するとし、原告に対して 85,000 豪ドルの損害賠償を認めた<sup>38</sup>。

さらに、2001 年に、シャープ対ポート・ケブラ・RSL・クラブ事件において、ニュー・サウス・ウェールズ州最高裁の陪審は、ホテルのバーの元従業員が、喫煙が許容され、窓もなく故障がちな空調の下で、11 年間にわたり働いてきたことが、喉頭ガンの原因となったと主張した事例について、被告のネグリジェンスの成立を認め、466,048 豪ドルの損害賠償を認める判決を下した<sup>39</sup>。ここでは、たばこの煙から健康被害の危険があることは合理的に予見可能であって、その危険を除去するためには、喫煙を禁止することによってのみ可能であることは自明であるとして、陪審は、使用者側が職場を禁煙にすることまたは空調等を整えることによって健康被害を減少させることが可能であったか否かについて、陪審の判断に委ねるべきであるとした。

これらの判決は、いずれも陪審によるものであり、その判決理由が付されていないために先例拘束性は限定されるものの、その判決のインパクトが各州の禁煙法制定の促進剤になったと評価されている。

### 3 ガイダンスその他

<sup>35</sup> Parliament of Australia, House of Representatives, *Hansard*, 2979, 13 November 1986.

<sup>36</sup> *Scholem v. New South Wales Department of Health*, unreported; District Court of NSW; 40830/86; 27 May 1992. なお、本件判決は判例集未掲載であるため、判決内容に関しては、Francis J. Nolan, *Passive Smoking in Australia and America: How an Employee's Health Hazard May Become an Employer's Wealth Hazard*, 9 J. COMTEMP. HEALTH L. & POL'Y 563 (1993) を参照した。

<sup>37</sup> このほか、紛争当時の労働安全衛生関連の制定法である 1962 年工場、店舗、産業法 (Factories, Shops and Industries Act 1962) 23 条に規定された使用者の責任にも違反すると主張していた。

<sup>38</sup> Nolan, *above note* 36 at 565.

<sup>39</sup> *Sharp v Stephan Guinery t/as Port Kembla Hotel & Port Kembla RSL Club* [2001] NSWSC 336. なお、陪審判決の理由については公開されていないため、ここで示されているのは陪審への説示として裁判官が示した法的判断である。なお、医学的見地から本件判決を評釈したものとして、Bernard W Stewart and Peter C B Semmler, *Sharp v Port Kembla RSL Club: establishing causation of laryngeal cancer by environmental tobacco smoke*, 176 MJA 113 (2002) を参照。

オーストラリアにおいては、禁煙の実効性を高めるために、連邦および各州がガイダンスなどのパンフレットを発行して、受動喫煙の害について啓蒙すると共に、将来の禁煙環境のために採るべき道について明らかにしている。その具体的内容は多岐にわたるが、ここでは、連邦の手によるものとして、「国家たばこ戦略 2004 年 - 2009 年<sup>40</sup>」および「職場における環境たばこ煙の撲滅に関するガイダンスノート<sup>41</sup>」を取り上げる。

#### (1) 「国家たばこ戦略」

まず、薬物戦略に関する行政委員会 (Ministerial Council on Drug Strategy) が 2004 年に出した「国家たばこ戦略」は、その目標をそのすべての形式において、健康を明示的に改善し、たばこを原因とする社会的費用、たばこにより悪化する不公平を減少することに置いている。その上で、たばこに関連する害を減少するための包括的アプローチを以下のように定めている。

- ・たばこの利用、煙の暴露、その被害を減少するためにさらなる規制の活用
- ・「禁煙 (Quit and Smokefree)」メッセージの促進
- ・喫煙者に対するサービス、治療の質の改善
- ・両親、保護者、教育者に対する有用な支援の供給
- ・喫煙が不利益の要因となると位置づける政策の是認
- ・不利益集団のための調整

「国家たばこ戦略」は、オーストラリアにおける喫煙を潜在的原因とする劣悪かつ衰弱した人々を減少させるために、連邦、州、準州の各政府が、共同で、かつ非政府機関と協力して、長期的かつ包括的な証拠に基づく組織的な国家計画として、その解決策に関する宣言であるとしている<sup>42</sup>。したがって、「国家たばこ戦略」は、オーストラリアにおけるたばこに関わる問題すべてに関して、包括的な対策として連邦および各州の政策に影響を与えている。

#### (2) 「職場における環境たばこ煙の撲滅に関するガイダンスノート」

国家労働安全衛生委員会 (National Occupational Health & Safety Commission) が 2003 年に公表したガイダンスノートは、より具体的に職場における環境たばこ煙に対して、使用者が講ずべき対策について明らかにしている。その中で、環境たばこ煙の被爆から保護される法的権利は、以下の法域から生じることを明らかにしている。

- ・労働安全衛生立法 (安全な労働環境を提供するために、被用者に対して使用者が有する注意義務および雇用環境におけるすべての状況において、他者の安全のために合理的な健康管理を求めるために、使用者に対して被用者が有する注意義務)
- ・1992 年障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1992) (特定の障害者ま

<sup>40</sup> Australia, Ministerial Council Drug Strategy, *National Tobacco Strategy, 2004-2009: The Strategy*

<[http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/Content/E955EA2B5D178432CA256FD30017A522/\\$File/tobccstrat2.pdf](http://www.health.gov.au/internet/wcms/publishing.nsf/Content/E955EA2B5D178432CA256FD30017A522/$File/tobccstrat2.pdf)> (29 May 2007).

<sup>41</sup> Australia, National Occupational Health & Safety Commission, Guidance Note on the Elimination of Environmental Tobacco Smoke in the Workplace [NOHSC:3019] <<http://www.ascc.gov.au/NR/rdonlyres/7479E22B-EC1D-41D2-B939-657775661681/0/GNNOHSC30192003.pdf>> (24 June 2007).

<sup>42</sup> Ministerial Council Drug Strategy, *above* note 40 at 1.

たは過敏者に対するアクセスおよびサービスの権利を保護)

- ・喫煙禁止のために制定された法律および規則
- ・誇大行為および詐欺行為に対するコモンウェルス商取引法および州の公正取引立法

その上で、使用者は、実行可能な限りにおいて、労働者および職場に立ち入るほかの人々の健康と安全のために、喫煙は、職場から排除されなければならないという点に関して責任を有すると指摘している<sup>43</sup>。

また、環境たばこ煙の撲滅に関連して、禁煙区域と喫煙区域を分離する形式で行われる分煙による効果は限定的であり、換気と空調のコントロールについても、いかなるレベルの喫煙についても環境たばこ煙への被爆を撲滅するための適切な手法ではないから、分煙に関する望ましい手法としては、煙が職場に流れてこないような屋外において喫煙を認めることであるとしている<sup>44</sup>。

ガイダンスノートは、このような立場に立って、すべての職場を禁煙とすべきであるとした上で、使用者に対して、そのための職場におけるポリシーの策定を求め、そのモデルを明らかにしている。したがって、このガイダンスノートは、職場レベルにおける受動喫煙の禁止について、一定の役割を果たしているものといえる。

---

<sup>43</sup> National Occupational Health & Safety Commission, *above* note 41 at 2.

<sup>44</sup> *Ibid* at 5.