

オーストラリアにおける法人処罰と「法人責任」

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-11-06 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 山本, 雅昭 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00007950

論 説

オーストラリアにおける法人処罰と「法人責任」

山 本 雅 昭

1 はじめに

我が国において法人処罰は、それが刑法典以外の刑罰法令における両罰規定によってのみ実現する現状の下、両罰規定の解釈論として、また立法論として、議論が積み重ねられてきた。その際、積極的な法制度を有する諸外国の状況が参照されるが、これら諸国においても一朝一夕に成ったわけではなく、また、現在もなお進化が続いている。とくにその顕著な例として注目されるのが、イギリス及びオーストラリアにおける近年の取組みである。イギリスの法人故殺法（Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007）は、2011年2月17日、ウィンチェスター刑事法院において、同法に基づく初の有罪判決が言い渡されて以来⁽¹⁾、適用例を増加させつつある。もっとも、同法は、イギリス刑事法の一般的存在形式からすればその意義を過小評価するべきではないとしても、あくまで単行法として整備されたにとどまる。

一方、オーストラリアは、イギリス連邦の構成国であり、イギリスの

⁽¹⁾ R. v. Cotswold Geotechnical (Holdings) Ltd [2011] All E.R. (D) 100 (May). 被告人側から上訴がなされたが、同年5月11日、控訴院は、上訴を棄却し、38万5千ポンドの罰金が確定した。

法制度の影響を強く受けてきたが、1995年、連邦刑法典（Criminal Code Act 1995）（以下、「1995年連邦刑法」という。）を整備し、そこに法人処罰に関する総則規定を設けた。イギリスの法人故殺法に先行し、しかもその構成においていっそう意欲的な到達点を示している。ところで、オーストラリアの統治体制に照らすとき、1995年連邦刑法の新機軸が同国に定着したとの評価は、同法が各州の刑事立法に結実してはじめてなし得ることであろう。しかし、1995年連邦刑法をめぐる現実、必ずしもそうはなっていない。革新性が著しいゆえであろうか、その理念は、同国全人口の大半を占める人口上位3位の州のうちでは、ビクトリア州の犯罪法（Crimes Act 1958）に受容されたにとどまる（同法253条及び255条参照）。オーストラリアを訪問して研究者や実務家に接した際の感触からも到底、1995年連邦刑法の浸透度が高いとの印象は得られなかった。

このように、1995年連邦刑法は必ずしもその発展を樂觀視できる状況にないが、一方で、環太平洋の重要な準同盟国であるオーストラリアとの連携が緊密化するなか、同国の法人処罰法制に注意を払う必要性は増大こそすれ、減じることがないのは必定と思われるので、以下において、同国訪問の記憶が鮮明なうちに整理を試みるものである。

2 オーストラリアにおける法人処罰と1995年連邦刑法の意義

オーストラリアにおいて法人は、1995年連邦刑法以前も原則として、自然人と同様に処罰され得た。法律において人を表す文言には原則、法人を含むと解され⁽²⁾、刑事法も、自然人のみならず法人に対しても適用される⁽³⁾。拘禁刑を唯一の法定刑とする犯罪についても然りであり⁽⁴⁾、そ

⁽²⁾ 1901年の連邦法律解釈法（Acts Interpretation Act 1901）2条C第1項。

⁽³⁾ 1914年の連邦犯罪法（Crimes Act 1914）4条B第1項、1995年連邦刑法12.1条1項。

⁽⁴⁾ 1995年連邦刑法12.1条2項。

の場合、法人には、罰金が科される⁽⁵⁾。

それでは、法人の刑事責任はどのように構成されるか。この点についてオーストラリアは、1978年までイギリス枢密院司法委員会（Judicial Committee of the Privy Council）を最上級審としていたこととあいまって、イギリスにおけるのと並行的な展開をみせた。イギリスにおいて、法人を厳格責任ないし代位責任に基づき処罰するようになったのは前々世紀以来であるが、主観的要素を要件とする犯罪について法人処罰の可能性が開かれたのは、1944年に至ってのことであり⁽⁶⁾、それを理論的に基礎付けたのが同一視理論である。法人を統制する立場にある管理職、すなわち、「directing mind and will」（以下、「法人管理の意思」という。）を有する管理職が有責に犯罪に当たる行為をした場合、当該管理職は法人を体現するものであるから、法人は当該管理職と同一視されて処罰されるというのである⁽⁷⁾。同一視理論は、オーストラリアにおいても受け入れられた⁽⁸⁾。

⁽⁵⁾ 1914年連邦犯罪法 4 条 B 第 2 項は、自然人が拘禁刑だけを法定刑とする連邦法違反の罪で有罪とされた場合、反対の意思が明らかでないとき、裁判所の裁量により、拘禁刑に代えて又は拘禁刑とともに「刑期（月）の 5 倍」という式で算出される処罰単位分（1 処罰単位＝170ドル（同法 4 条 AA 第 1 項））以下の罰金を科すと定めている。なお、法人に科される罰金の額を自然人に対するその 5 倍以下にまで引き上げることができる（同条 3 項）という法人重課が注目される。

⁽⁶⁾ D.P.P. v. Kent and Sussex Contractors Ltd. [1944] 1 All E.R. 119; R. v. I.C.R. Haulage Co. Ltd. [1944] 1 All E.R. 691.

⁽⁷⁾ DAVID ORMEROD, SMITH AND HOGAN'S CRIMINAL LAW § 10. 1. 2. 5 (13th ed. 2011). 同一視理論を適用した著名判例として、テスコ事件貴族院判決（Tesco Supermarkets Ltd v. Nattrass [1971] 2 All E.R. 1161）参照。

⁽⁸⁾ Hamilton v Whitehead (1988) 166 CLR 121. 同事件において、被告人（被告会社の執行取締役）及び被告会社は、会社関係法令において禁止された利益を一般人に対して供与するなどとして起訴された。原審において、被告人が被告会社と同一視されるのを理由に被告人に対する起訴が斥けられたので、これに対して不服申立てがなされた。高等法院は、前記会社関係法令においては会社が名宛人とされているところ、被告人は被告会社を体現するものであるから、被告人の行為が被告会社の行為となるので、被告会社が処罰されるのは従業者等の代位責任ゆえではないとしたうえで、被告人が被告会社の犯罪の幫助犯となり得るとの理解の下、原審の判断を破棄し、差し戻した。

ところが、同一視理論が法人処罰の一般理論としての地位を確立し、法人一般に故殺(manslaughter)の成立を認める説示がみられるようになった⁽⁹⁾にもかかわらず⁽¹⁰⁾、「法人管理の意思」を有する管理職の存在が不可欠の前提である限り、直ちに法人処罰が活性化することはなかった。同一視理論において、法人のものとされる行為をした管理職と法人のものとされる主観的要素を具える管理職とが同一人であることを要しないというところまで擬人化を緩和したとしても⁽¹¹⁾、比喩的にいえば、法人の頭脳と手足がいずれも「法人管理の意思」を有する管理職でなければならないことに変わりはないからである。

1995年連邦刑法は、同一視理論に基づく法人処罰のこうした限界を2点にわたって拡張する方向に踏み出す試みである。すなわち、法人のものとされる行為を事実として行う者の範囲を「法人管理の意思」を有する管理職に限定せず、下位の従業者等にまで拡大するとともに(同法12.2条参照)、1人の事实现為者が単独で可罰的責任を具備せずとも法人を有責とし、また、自然人に還元されない法人固有の責任概念を創出した(同法12.3条及び12.4条参照)。

⁽⁹⁾ R. v. P&O. European Ferries (Dover) Ltd. [1991] Crim. L.R. 695.

⁽¹⁰⁾ 同一視理論に内在する限界があるのはもとよりである。テスコ事件貴族院判決(前掲注(7)参照)は、法人と同一視される管理職を限定的に解して法人を無罪とした。すなわち、スーパーマーケットチェーンの一店舗の店員が支配人の指示に従わず広告の表示より高い価格で商品を販売しようとした事例において、法人が刑事責任を負うのは、取締役会、業務執行取締役及び業務執行機能を遂行し会社として発言し行動する他の上級管理職の行為についてのみであるなどとして、店員に指示を発した支配人は、法人管理の意思を代表するというには社内において十分、上位にないとされた。その後、イギリス枢密院司法委員会への上訴が認められなくなって以降のことに属するが、法人管理の意思を有するとはいえない幹部を法人と同一視する判例がイギリス本国において出された(Meridian Global Funds Management Asia Ltd. v. Securities Commission [1995] 2 AC 500)。もっとも、法人と同一視される幹部は各法令の構造により決まるとし、その範囲について明確な司法判断を示したわけではない。

⁽¹¹⁾ See JEREMY GANS, MODERN CRIMINAL LAW OF AUSTRALIA § 8.2.2 (2012).

3 法人の行為と「法人責任」(corporate fault)

1995年連邦刑法は、第2部「刑事責任総則」第2.5章「法人の刑事責任」12.1条以下に、法人の刑事責任に関する総則規定を置いている。

まず、同法12.2条は、犯罪の客観的側面に関し、「犯罪の客観的要素が法人の従業者、代理人若しくは管理職によってその真の若しくは表見上の職務の範囲内において又はその真の若しくは表見上の権能の範囲内において行われた場合、当該客観的要素は法人に帰属させられるべきである。」と定めて、同一視理論の下においては法人を統制する立場にある管理職であってはじめてその行為が法人と同一視され得たに過ぎないのを大幅に緩和することとした。アメリカにおいて法人が代位責任に基づき処罰される場合、その契機となった事実行為をした者の範囲が下位の従業者等に及ぶのと同じであるが、1995年連邦刑法におけるそれは、犯罪の客観面に関してだけのことであって、法人処罰を代位責任によって根拠付けることを意味しない¹²⁾。以下にみるとおり、1995年連邦刑法は、「法

¹²⁾ このように、犯罪の客観的側面と主観的側面について異なる形式の定め方をしたため、法人を処罰すべき場合を捕捉できなくなっているとの指摘がある (Tahnee Woolf, *The Criminal Code Act 1995 (Cth)- Towards a realist Vision of Corporate Criminal Liability*, Crim. L. J. 257, 270 (1997))。従来、法人処罰には、従業者等が法人の事業に関してした犯罪行為について間接責任 (indirect liability) を問われる場合のほか、法人自らが名宛人となっている作為義務に違反した不作为などについて直接責任 (direct liability) を問われる場合があるところ、1995年連邦刑法は、12.2条において、間接責任の形式で犯罪の客観的側面について定める一方で、12.3条及び12.4条においては、犯罪の主観的側面について間接責任の場合に限定していない (STEPHEN ODGERS, *PRINCIPLE OF FEDERAL CRIMINAL LAW* § 12.1.100 (2d ed. 2010))。そこで、法人の従業者等の行為が法人の行為と認められない場合、すなわち、法人を体現する上位の管理職以外の従業者等が雇用契約や権限の範囲外で犯罪行為をした場合はどうなるかが問題となる。小火器及び弾薬の製造業者が従業者の採用や製品管理に際して適切な対策を講じるのを怠ったため、従業者が自動火器を窃取し、それを用いて大量殺人を行ったというような事例においてはたしかに、予見可能性が自然人におけるより高いはずの法人に対して、過失による故殺の直接責任を問うべき場合であるにもかかわらず、1995年連邦刑法12.2条を適用できない (Eric Colvin, *Corporate Personality and Criminal Liability*, Crim. L. F. 1, 28 (1995))。

人責任」(広義)ともいうべき法人固有の責任概念を創出することによって、代位責任によらずに処罰拡張の要請に応えようとした⁰³⁾。

「法人責任」(広義)は、過失(negligence)と過失以外の責任形式(意図(intention)、認識(knowledge)及び無謀(recklessness))を区別し、各別に異なる帰責原理を採用する。従業者等多数が関与して甚大な損害を発生させたにもかかわらず、各事実行為者の注意義務違反が可罰的レベルに達しないという事態は、大規模な企業の活動に伴う災害にありがちなことである。ところが、同一視理論の下においては、可罰的レベルの過失を有する自然人が少なくとも1人は存在しなければならないと解されてきた⁰⁴⁾。そこで、同法12.4条2項はまず、「(a)過失が犯罪の客観的要素と関連する責任要素である場合でかつ、(b)法人のいかなる従業者、代理人又は管理職もかかる責任要素を有していない場合、かかる責任要素は、全体的に観察して(すなわち、複数の従業者、代理人又は管理職の行為を合することによって)法人の行為が過失であるとき、法人側にあると認められる。」と定めて、異なる事実行為者の過失を合して法人に可罰的レベルの過失を認めることとした。ここでは依然として、法人の責任が自然人の責任を基礎に観念されているが、自然人の責任を合するに当たって全体的考察方法がとられ、責任の断片を有する自然人を特定することを要しない点において、「法人責任」(広義)に包括される実質を具えているといえよう⁰⁵⁾。

⁰³⁾ 同法12.2条の要件を充たす従業者等の事実行為が結果を惹起したのであれば、当該結果は法人の事業活動によって惹起されたものとして、法人は当該結果の発生に因果的に責任を負うが、帰責の不当な広がりとは、主観的責任において是正されるという発想である。See Brent Fisse, *The Attribution of Criminal Liability to Corporations: A Statutory Model*, Sydney L. Rev. 277, 281 (1991).

⁰⁴⁾ R. v. HM Coroner for East Kent, ex parte Spooner (1989) 88 Cr App R 10. R. v. P&O. European Ferries (Dover) Ltd.事件(前掲注9)参照)において、被告会社が故殺につき無罪とされた理由もこの点にある。

⁰⁵⁾ See GANS *supra* note 11.

意図、認識又は無謀といった過失以外の責任形式について定めるのが、同法12.3条1項である。すなわち、「意図、認識若しくは無謀が犯罪の客観的要素と関連する責任要素である場合、かかる責任要素は、犯罪の遂行を明示的に、暗黙のうちに若しくは黙示的に授権し又は許可した法人に帰属させられなければならない。」と定め、従業者等の責任に還元されない「過失以外の法人責任」という責任形式を法人に認めることとした。すなわち、「取締役会」(board of directors)又は「上級管理職」(high managerial agent)の行為を徴憑とする場合(後述の同条2項a号及びb号)であっても、「取締役会」又は「上級管理職」に認められる責任形式如何にかかわらず、法人に認められるのは「過失以外の法人責任」である⁶⁶⁾。ただし、犯罪の客観的側面が無謀と結び付くものでない場合、「取締役会」又は「上級管理職」が無謀に当該犯罪の遂行に関与したことをもって、法人に「過失以外の法人責任」を認めることは許されない(同条5項)。無謀⁶⁷⁾が過失と境を接する非難可能性の低い責任形式であることから、慎重を期そうとする配慮に出たものであろう⁶⁸⁾。

法人が犯罪の遂行を授権・許可したとして「過失以外の法人責任」が認められる場合には、法人が事実行為者の犯罪行為に加功した場合(同条2項a号及びb号)及び、法人の慣行等が事実行為者の犯罪行為を助長することとなった場合(c号及びd号)が含まれる。法人による犯罪遂行の授権・許可といえども、自然人従業者等の行為その他の事情を徴憑として知るほかない。そこで徴憑として第一に挙げられるのが、「取締

⁶⁶⁾ ODGERS *supra* note 12 § 12.3.180.

⁶⁷⁾ 両概念の関係について、*see* DENNIS J. BAKER, TEXTBOOK OF CRIMINAL LAW 119-133 (3d ed. 2011).

⁶⁸⁾ そうであればそもそも、「取締役会」や「上級管理職」の責任形式如何にかかわらず「過失以外の法人責任」と一括するのが妥当か、疑問なしとしない。*See* Woolf *supra* note 12, at 266-267.

役会」が意図的に、認識をもって若しくは無謀に当該行為を遂行し又は明示的に、暗黙のうちに若しくは黙示的に授權し若しくは許可したこと(同条2項a号)、「上級管理職」が意図的に、認識をもって若しくは無謀に当該行為に関与し又は明示的に、暗黙のうちに若しくは黙示的に授權し若しくは許可したこと(同b号)である。ここで「取締役会」は、名称の如何を問わず法人の最高意思決定権限を行使するもの(同条6項)、また、「上級管理職」は、その行為が法人の方針を代表するとみなしてよいほどの責任を負う法人の従業者、代理人又は管理職(同)と定義されるところ、少なくとも前者は法人を体現するものといえるから、その限りにおいて、「過失以外の法人責任」においても同一視理論と同じ原理がはたらいている。これに対して、「上級管理職」の有責な態度をも徴憑に含めたのは、後述のとおり、1995年連邦刑法が比較的上位の管理職から下位の管理職へと権限が委譲されるという事態に対応しようとした端的な表れであるが、同法12.3条3項(「[同条]2項b号は、法人が当該行為又は授權若しくは許可を抑止する注意義務を尽くしたことを証明した場合には適用しない。」)の免責規定¹⁰⁹⁾からうかがえる「取締役会」と「上級管理職」の關係に照らすとき、同一視理論を単純に敷衍しただけのものとみることはいえない。

4 「社風」(corporate culture)

「過失以外の法人責任」を認めるもう一組の徴憑にとって鍵となるのが「社風」である。ここで「社風」とは、「問題行動が起っている法人内部一般に若しくは法人の一部に存在する態度、方針、内規、一連の行動又は慣行」と定義され(同条6項)、「關係法規を遵守しないよう指示し、

¹⁰⁹⁾ See ODGERS *supra* note 12 § 12.3. 300.

助長し、許容し又は誘導した社風が法人内部に存在すること」(同条2項c号)、「関係法規を遵守するよう求める社風を法人が創出し又は維持することを怠ったこと」(d号)が、「過失以外の法人責任」を認める徴憑となる。a号及びb号とは対照的に、自然人従業者等の有責な態度を媒介とせず直接、法人の有責性を知り得る徴憑であって、「法人管理の意思」が「社風」というかたちをとって表出したというわけである²⁰⁰。同一視理論の下において、事実行為者の管理職には「法人管理の意思」を有するほど十分上位にあることが求められたが、現代企業において比較的下位の管理職が法人を代表する場合が増えるという変化がみられるなか、テスコ事件貴族院判決に従うと企業の実態に即した妥当な判断を導き出せないという配慮がそこにある²⁰¹。法人に容易に責任を回避させないために

²⁰⁰ Model Criminal Code Officers' Committee (MCCOC), *Model Criminal Code Chapters 1 and 2 – General Principles of Criminal Responsibility*, Report (December 1992) 109. 同報告書に多大な影響を与えたのがBrent Fisseである(前掲注(3)参照)。Fisseの着想から1995年連邦刑法に至る経緯については、樋口亮介「オーストラリアの法人処罰」『季刊企業と法創造』4巻1号15頁以下が詳しい。

なお、「社風」は、刑事法以外の領域において、制裁の量定事情としてすでに一定程度の定着をみた概念である。取引慣行法(Trade Practices Act 1974)上の競争制限行為に対する課徴金を量定するに当たり、考慮すべき事情の一として「会社が法令遵守に資する社風を有しているか(教育プログラム及び認知した違反に対する懲戒その他の矯正手段がその証拠となるもの)」を挙げたうえで、「同法の要件に従うべしとの要求に真摯に取り組む社風の存在について説得的な証拠はほとんどない。証拠によって示されるコンプライアンス・プログラムは的確でないように思われ、強化される必要がある。矯正手段又はこのプログラムが活用されたことを示す何ものもない。思うに、社風は、[違反者]CSRの取引慣行委員会及び本訴への対応に表れていた。CSRが抗弁を撤回し、さらなる違反を規制する差止めに従ったのは、同社の評価を高めるものである。しかし、この撤回及び服従は、本訴開始後ほぼ2年を経過してなされ、また、CSRの取引慣行委員会に対する遅延工作の後に行われた。」とした連邦裁判所判例(Trade Practices Commission v CSR Limited [1990] FCA 521; (1991) 13 Atp 41-076 (20 December 1990)) 参照。なお、アメリカ連邦量刑ガイドラインの8B2.1条「効果的なコンプライアンスと倫理プログラム」は、組織体に対して、倫理的行動及び法令遵守の実施を促進する「組織的風土」(organizational culture)を増進することを求め((a)(2))、その徴憑となる事由を列挙している((b)(1)~(7))。

²⁰¹ See MCCOC *supra* note 20, at 107, 109.

も²²⁾、法人の頭脳に当たる管理職とそれ以外の従業者等を截然と区別する法人観を転換する必要がある、そうしてはじめて、法人にその道義的責任に相応した法的責任をとらせることができるというのである²³⁾。

しかし、こうした大胆な擬人化が、法人処罰の必要性だけで正当化できるものでないのはもちろんである。法令遵守に否定的な「社風」の存在ないし法令遵守の「社風」の不存在を「過失以外の法人責任」の徴憑とする原理の根底にあるのは、法人の方針、服務規程、各種内規及び組織慣行が権威を有するのは、いずれかの個人から発せられたからではなく、法人内部において権威あるものと考えられている意思決定過程から生成されたからであるという思考である²⁴⁾。すなわち、「取締役会」がコンプライアンス・プログラムの策定すら行わず（あるいは、形ばかりのコンプライアンス・プログラムを策定するにとどまり）、コンプライアンスを軽視する態度で事業を經營するとともに、「取締役会」の意思決定が法人内部において権威あるものとして従業者等を名実ともに拘束するような場合、「上級管理職」の態度如何にかかわらず、コンプライアンスに否定的な「社風」が形成されているといえ、「社風」の形成は「取締役会」に帰属させられる。これに対して、「取締役会」がコンプライアンス・プログラムを策定するなどコンプライアンスを重視する態度を示していても、「取締役会」の意思決定に権威が認められない場合はどうなるか。そうした状況のなか法令違反行為が行われたとすると、代表者においてコンプライアンスの実現に尽くしたとして常に当該法人を免責するのが妥

²²⁾ See Stewart Field & Nico Jörg, *Corporate Manslaughter and Liability: Should we be going Dutch?*, Crim. L.R. 158-159 (1991).

²³⁾ Field & Jörg *id.*, at 159. 服務規程や各種内規は同時に、法人に是非善悪の判断能力がある証左であるから、法人は、道義的責任を負う存在であるというのである (Field & Jörg *id.*, at 160)。「社風」のコーポレート・ガバナンスにおける意義を強調するものとして、see Alan Rose, *Developments in Criminal Law and Criminal Justice*, Crim. L. F. 129, 132-133 (1995).

²⁴⁾ MCCOC *supra* note 20, at 113. See Field & Jörg *id.*, at 159.

当とは思われない。「取締役会」の意思決定に権威が認められない一方で、法人内部の他の機関でその意思決定に権威ありと受け止められているものにおいてコンプライアンスに否定的な風潮を醸成し、従業者等の行動を事実上、規制することがあり得るからである。コンプライアンスに否定的な「社風」が「取締役会」を出所とせず形成されている場合であるが、現代企業において比較的上位の管理職から下位の管理職へと権限が委譲される傾向があることとあいまって、その担い手となり得るのが「上級管理職」である。「取締役会」の意思決定に権威が認められない状況において、「上級管理職」の意思決定に権威が認められるのであれば、「上級管理職」のコンプライアンスに対する態度如何が従業者等の行動を事実上、規制するのに重要な役割を果たすことになるから、「上級管理職」がコンプライアンスに否定的な「社風」を形成したとして当該法人の責任追及が可能となるというのである⁹⁹。コンプライアンスが実現しない状況の背後ではたらいっているメカニズムにまで掘り下げて、法人の責任を統一的に理解しようとした洞察の所産である。

もっとも、「上級管理職」の「社風」形成力は、「取締役会」のそれに劣後するのが普通であるから、コンプライアンスに否定的な「社風」が「上級管理職」に由来するものとして形成されたというためには、「取締役会」の場合より厳重な徴憑を必要とするであろう。これについて定めるのが、同法12.3条4項である。同条同項は、同条2項c号又はd号を適用するうえでの重要な要素として、「同一の若しくは同種の犯罪を遂行することの授權が法人の上級管理職によって与えられたか否か」(a号)及び「犯罪を遂行した法人の従業者、代理人若しくは管理職が法人の上級管理職が犯罪の遂行を授權し若しくは許可するであろうと合理的根拠に基づいて信頼し又はかかる合理的期待を有したか否か」(b号)を挙げる。これ

⁹⁹ MCCOC, *ibid.* 従業者が生産計画達成のため安全装置を撤去するなど法令違反をしなければ解雇されると認識している場合が例示されている。

らがいずれも肯定されるとき、「上級管理職」が現在、訴追対象となっている犯罪行為について、現実の授権・許可をしていないにもかかわらず、過去において存在した犯罪容認の風潮が現在においても存在し続け、そうした状況のなかで、現在、訴追対象となっている犯罪行為に至ったとの推論が許されるであろう。ただ、こうした推論は当然であって明記するには及ばないとの指摘もある⁶⁶⁾。むべなるかなと思われるが、そうであるからといって、同条4項は、その意義を減ぜられるところか、むしろ「社風」の特徴を浮き彫りにするものとして不可欠の存在となっている(同条同項b号に挙げる要素については、法人の自白と同一視されない従業者等の自白であっても、事実行為者の心理状態を証明する直接かつ非伝聞の証拠として意味があると評価されるが⁶⁷⁾、証拠法上の意義しか認めない点で不十分である。)。すなわち、「社風」が、同一・同種の犯罪を容認する風潮のうち、一過性のものでなく時間的継続性のあるものでなければならないということである。自らを創出した「上級管理職」の交替にもかかわらず受け継がれていく性質のものと言い換えてもよい⁶⁸⁾。

かくして、「社風」とは、権威を背景として時間的継続性を有するとともに法人内部において一定程度の広がりをもって存在し、従業者等の行動を規制するものと総括でき、このように解してはじめて、積極的・消極的意味においてコンプライアンスに否定的な心理状態にあったとして、法人に責任非難を加えることが許されるであろう⁶⁹⁾。

⁶⁶⁾ ODGERS *supra* note 12 § 12. 3. 400.

⁶⁷⁾ ODGERS *id.*, § 12. 3. 410.

⁶⁸⁾ BRENT FISSE & JOHN BRAITHWAITE, CORPORATIONS, CRIME AND ACCOUNTABILITY 22 (1993).

⁶⁹⁾ See Olivia Dixon, *Corporate Criminal Liability: The Influence of Corporate Culture*, in INTEGRITY, RISK AND ACCOUNTABILITY IN CAPITAL MARKETS: REGULATING CULTURE 251, 258 (Justin O'Brien, George Gilligan ed. 2013). 「社風」のこうした超個人的理解に対しては異論がみられないわけではない。See Ian Leader-Elliott, *The Commonwealth Criminal Code: A Guide for Practitioners* (March 2002) at 319.

5 結びにかえて

オーストラリアが1995年連邦刑法において法人の刑事責任をきわめて意欲的に再編成したことは、我が国にとっても無関心でいられないことは前述のとおりであるが、その大胆な擬人化に対する違和感は、本職にとどまらず、彼の地においてとくに実務家が同法に対して抱く評価の核心をなしていたように思われる。

従業者等の刑事責任を介在させず直接、法人に刑事責任を認める構成は、我が国においても企業組織体責任論として提唱されてきたところである。企業組織体責任論は当初、企業組織体の組織活動分担者の行為を企業組織体の行為とみるとともに、企業組織体は、機関活動を通じて法的に法人としての意思を決定し得るだけでなく、企業組織体としての意思決定をなし得るというのが前法律的な社会通念であるとし、その組織的活動を全一体的に捉えて刑事責任を問い得るとした⁸⁰⁾。1995年連邦刑法もまた、法人の組織的活動を全一体的に把握する必要性について企業組織体責任論と問題意識を共有するものであり、企業組織体責任論にいう「前法律的な社会通念」を、「取締役会」や「上級管理職」の関与ないし「社風」でもってビジュアライズしようとしたのであった。

同法最大の特徴は、法令遵守に否定的な「社風」の存在ないし法令遵守の「社風」の不存在をもって、法人に「過失以外の法人責任」を認めることとしたことにある。我が国においても、黎明期の企業組織体責任論の後を承けて⁸¹⁾、両罰規定による事業主処罰と過失推定説を前提とし

⁸⁰⁾ 板倉宏「企業体と刑事責任—企業組織体責任論の提唱—」『企業犯罪の理論と現実』（昭和50年）23頁。さらに、中野次雄「業務主処罰規定についての覚書」『刑事法と裁判の諸問題』（1987年）24頁参照。

⁸¹⁾ この点について、伊東研祐「両罰規定解釈論と法人刑事責任論の近時の展開に關する批判的一考察」『組織体刑事責任論』（2012年）79頁以下が詳しい。

つつも、事業主の過失責任をコンプライアンスへの取組みを参照するかたちで再構成する展開がみられるようになったが⁹⁹⁾、コンプライアンスとの関係において「社風」を徴憑とする1995年連邦刑法もまた、これと着眼点を一にする。もっとも、同法において法人のコンプライアンスに敵対的な態度は、「過失以外の法人責任」を基礎づけるにふさわしいものであることを要する。ところが、コンプライアンスに敵対的な態度は、上位の管理職に直接、帰せられるものに尽きるわけではない（上位の管理職の関与が少ないところで醸成された風潮がコンプライアンスの実現を妨げるといった事態は、ボトムアップ型の意思決定が広くみられる我が国の組織体において往々にして起こり得る。）。しかし、コンプライアンスに敵対的な自然発生的風潮が蔓延するのを放置した場合にまで、上位の管理職が消極的な態様で「社風」を形成したとするのでは、「社風」形成力を「取締役会」と「上級管理職」にのみ認める1995年連邦刑法の趣旨に照らして、広範に過ぎるとの謗りを免れないであろう。そうすると、「社風」を生成する意思決定機構が組織体ごとに多様であり、また、各組織体においても流動的であることを併せ考えると、「過失以外の法人責任」の徴憑にふさわしい「社風」の存在が認められるのは、意外にもきわめて限定的な場合にとどまるのかもしれない。

ともあれ、同法による実験は依然、途上にあり、実務の動向から目を離せないところであるが、イギリスの法人故殺法初の有罪判決（被告会社は、小規模で代表者のワンマン経営に係り、その直接の指揮下にある従業員が業務従事中に死亡したという事案）にみられるとおり、1995年連邦刑法の法人処罰法制がその真価を発揮したというにはまず、大規模

⁹⁹⁾ 「企業システム過失責任論」について、川崎友巳『企業の刑事責任』（2004年）参照。

な組織体に適用されるのを待たなければならないであろう³³⁾。また、オーストラリアにおいても長年、刑罰体系に大きな変化はみられず、現行法上、法人に科し得る唯一の刑罰である罰金が大規模な組織体に対して十分な感銘力を保持しているか疑わしいとは、夙に指摘されるところである³⁴⁾。1995年連邦刑法の理念が有効に機能する条件整備もまた、同国刑事司法にとって喫緊の課題である。

付記

今般、起稿の契機となったオーストラリア出張に際しては、同行した愛媛大学法文学部の松原教授から有益な示唆を受けたのはもとより、同国在住の研究者や実務家の厚誼に浴した。分けても、短期間の滞在にもかかわらず円滑に業務を遂行することができたのは、シドニー大学において在外研究に従事中であった愛媛大学法文学部の小佐井准教授による高配に負うところ大である。また、法人処罰問題に造詣深いシドニー大学法文学部のディクソン博士からは、1995年連邦刑法の法人処罰法制に関する論稿の提供を受けたほか、本稿のテーマに関し貴重な示唆を得た。特記して深謝の意を表したい。

³³⁾ Dixon *id.*, at 265.

³⁴⁾ Ibid.