

## 資料9 経営者（管理権原者）等の責任と役割

### 1 過去の火災事例における経営者等の責任

過去の火災事例をみると、火災の人的被害に対し、経営者等の刑事上の防火管理責任が問われている。これは、直接の出火の行為者でない者に対して、消防法上の管理権原者、防火管理者等の地位及び業務に着目して、その防火管理上の義務違反を認め、過失による刑事責任として業務上過失致死傷罪を問うものである。

過去の主な火災判例は表1のとおり。

表1 過去の主な火災判例

	千日デパートビル	川治プリンスホテル	ホテルニュージャパン	若 喜 旅 館	
発生年月	昭和47年5月13日	昭和55年11月20日	昭和57年2月8日	平成6年12月21日	
死 傷 者	死者 118名 傷者 81名	死者 45名 傷者 22名	死者 33名 傷者 34名	死者 5名 傷者 2名	
判 決 等	年月日	平成2年12月1日 最高裁判決 確定	平成2年11月19日 最高裁判決 確定	・昭和62年5月20日 東京地裁判決 ・平成2年8月31日 東京高裁判決 ・平成5年11月25日 最高裁判決 確定	平成9年10月8日 福島地裁判決 確定
	管理権原者	管理権原者 (7階キャパレ「プレイタウン」) 業務上過失致死傷罪 で禁錮1年6月、執行 猶予2年	代表取締役 (ホテル経営会社) 業務上過失致死傷罪 で懲役2年6月、執行 猶予3年 専務 (代表取締役の妻、実質上の経営者) 業務上過失致死傷罪 で懲役2年6月の実刑	代表取締役社長 業務上過失致死傷罪 で禁錮3年実刑 (異議申立上告棄却)	旅館会長 (代表取締役の夫、実質的経営者) 業務上過失致死傷罪 で禁錮1年、執行猶予 3年
	防火管理者	防火管理者 (本社ビルの所有者) 業務上過失致死傷罪 で禁錮2年6月、執行 猶予3年 防火管理者 (7階キャパレ「プレイタウン」) 業務上過失致死傷罪 で禁錮1年6月、執行 猶予2年	未選任	防火管理者 業務上過失致死傷罪 で禁錮1年6月、執行 猶予5年	
防火管理上の問題点	1 防火管理体制の不備(館内への出火通報連絡の不適切、非常階段扉の施錠による避難口の閉鎖、避難誘導等の不適) 2 防火区画の欠落(防火シャッターの開放による延焼) 3 大量可燃物の放置等による管理不適	1 防火管理体制の不備(防火管理者の未選任、消防計画の未作成、避難誘導・防災教育なし、自動火災報知設備ベル鳴動の無視と非常放送設備による出火通報連絡の誤り) 2 消防用設備等維持管理不適 3 防火区画の欠落等による延焼	1 防火管理体制の不備(初期消火・避難誘導などの自衛消防活動の不適、避難訓練実施回数不足、自動火災報知設備ベル停止) 2 消防用設備等維持管理不適(スプリンクラー設備未設置、非常放送設備の不備) 3 防火区画の欠落等(防火区画の不完全、ダクト等貫通部分の埋め戻し不適、可燃性内装材の使用)	1 防火管理体制の不備(従業員削減に伴う自衛消防組織の見直し不備、従業員に対する消火、通報、避難誘導などの教育指導不適切) 2 防火区画の欠落等(階段部分未構成、パイプスペース埋め戻し不適)	

出 典 : 「防火管理指導指針」(東京消防庁発行)

## 2 J I S 規格等における経営者の役割に関する記述

J I S 規格等では、経営者に対し、主に以下のことを求めている。(表 2 参照)

- (1) 方針等を定め、従業員へ周知すること。
- (2) 責任者を任命し、責任区分を明確にすること。
- (3) システム等の維持・管理に必要な経営資源を確保すること。
- (4) 定期的にプログラム、システム等を見直すこと。

表 2 J I S 規格等における経営者の役割に関する記述

	日本工業規格 JIS Q15001 (個人情報保護に関するコンプライアンス・プログラムの要求事項)	日本工業規格 JIS Q2001 (リスクマネジメントシステム構築のための指針)	ISO9001 (品質マネジメントシステム)
経営者等の役割	<p>事業者の代表者は、次の事項を含む個人情報保護方針を定めるとともに、これを実行し維持しなければならない。</p> <p>事業者の代表者は、この方針を文書化し、役員及び従業員に周知させるとともに一般の人が入手可能な措置を講じなくてはならない。</p> <p>a) ~ d) 内容省略</p>	<p>組織の最高責任者は、システムの構築及び維持に関して責任をもつことを明確にすることが望ましい。</p> <p>リスクマネジメントシステム担当責任者は、組織の最高経営者の中から専任又は兼任を問わず指名されることが望ましい。</p> <p>組織の最高経営者は、リスクマネジメントシステムを構築及び維持するために必要な経営資源を用意することが望ましい。</p>	<p>経営者のコミットメント(約束、公約、義務、責任): トップマネジメント(経営者層)は、品質マネジメントシステムの構築及び実施、並びにその有効性を継続的に改善することに対するコミットメントの証拠を示すこと。</p> <p>トップマネジメントは、責任及び権限が定められ、組織全体に周知されていることを確実にすること。</p> <p>トップマネジメントは、管理層の中から管理責任者を任命すること。管理責任者は与えられている他の責任とかわりなく、次に示す責任及び権限をもつこと。</p> <p>a) ~ c) 内容省略</p> <p>トップマネジメントは、組織内にコミュニケーションのための適切なプロセスが確立されることを確実にすること。また、品質マネジメントシステムの有効性に関する情報交換が行われることを確実にすること。</p>
経営者等による見直し	<p>事業者の代表者は、監査報告書及びその他の経営環境などに照らして、適切な個人情報の保護を維持するために、定期的にコンプライアンス・プログラムを見直さなければならない。</p>	<p>組織の最高経営者は、リスクマネジメントシステムを維持し、適切性及び有効性を改善するために、自らが定めた間隔で、リスクマネジメントシステムをレビューすることが望ましい。</p>	<p>トップマネジメントは、組織の品質マネジメントシステムが、引き続き適切で、妥当で、かつ、有効であることを確実にするために、あらかじめ定められた間隔で品質マネジメントシステムをレビューすること。</p> <p>このレビューでは、品質マネジメントシステムの改善の機会の評価、品質方針及び品質目標を含む品質マネジメントシステムの変更の必要性の評価も含むこと。</p> <p>マネジメントレビューの結果の記録は維持すること。</p>
経営者へのインタビュー			<p>経営者のコミットメントについて、どのように考え、責任を果たし、実績を挙げているかなどについて、インタビューを行い、「コミットメントの証拠」を示すことを要求する。</p>