

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

109

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



化学物質過敏症の発症 と事業所の責任

Aさんは、約6年間にわたり有機溶剤であるクロロホルム等を使用した検査分析業務（ガスクロマトグラフィー検査等）に従事していました。その後異動を希望して検査業務を離れ事務作業に就いていましたが、検査分析業務を始めた頃から、Aさんは、頭痛、微熱、嘔吐、咳の症状で社内の診療所で処方を受け、産業医に対して「6年前に職場に来てから鼻漏、微熱、蕁麻疹の症状がある」と話していました。

その後会社に希望を出して、検査分析業務から外れて後、複数の医療機関で「化学物質過敏症の疑いが強い」「化学物質過敏症」「有機溶剤の繰り返し曝露に起因する有機溶剤中毒及び化学物質過敏症」と診断を受けました。（東京地方裁判所平成30年7月2日判決参照）

1、化学物質過敏症について
化学物質過敏症は、1950年代にシカゴ大学教授ランドルフが提言したことをきっかけにエール大学教授カレンが「過去に大量の化学物質を一度に暴露された後、または長期間慢性的に化学物質に再接触した際にみられる不快な臨床症状」と呼ぶことが提唱され、北里研究所病院の石川博士

が紹介したことで広く知られるようになったとされています。

化学物質過敏症は、医学的な定義が確立されておらず、症状は、結膜炎・鼻炎・のどの痛み、皮膚炎、気管支炎、喘息、動悸・不整脈、胃腸症状、けいれん、頭痛、発熱、



疲労感、不眠・不安・うつ状態など多種多様であり、原因の特定や診断方法も確立されたものではなく、根本的な治療に結びつく知見も得られていないとされています。

ただ、そのような状況の中で、「化学物質過敏症パンフレット」（厚生労働省長期慢性疾患総合アレルギー研究班）で診断基準が発表されていました。

2、検査分析作業について
(1)検査分析作業
検査分析作業は、約48㎡（6m×8m）・高さ4m、出入口は2か所、窓は1か所4枚（6・2㎡）、換気扇は設置されていましたが、ドラフト等の局所排気装置は設置されていない部屋で、1日あたり十数個から数十個程度行っていました。

3、Aさんの症状と検査分析業務との間に因果関係があるのかについて
Aさんの症状は、有機溶剤中毒症状に合致し、産業医に体調不良を申し出て職場の異動を申し出

この検査分析作業を行う際に、クロロホルム等の有機溶剤が使用されていました。

(2)クロロホルム
クロロホルムは、常温で揮発性があり、吸入により咳・めまい・頭痛・嘔吐の症状を生じさせることがあり、労働安全衛生法（安衛法）や有機溶剤中毒予防規則（有機則）の第1種有機溶剤（有機則1条1項3号、安衛法令別表第6の2の14号、ただし、平成26年11月以降は特定化学物質予防規則 第2類物質「特別管理物質」であり、使用者は局所排気装置等を設置する義務を負っていました（安衛法22条、有機則5条、特定化学物質予防規則7条）。

ていること、その後も体調不良を訴えて複数回、就業場所の異動を希望していることから、検査分析作業を行っていたときには有機溶剤中毒、その後検査分析業務を外れた後には化学物質過敏症の症状に合致しているとして、Aさんが行ってきた業務と症状である化学物質過敏症との間に因果関係が認められると判断されました。

4、会社の責任（安全配慮義務違反）の有無について

使用者は、労働者の生命及び身体等を危険から保護するように配慮する義務を負っています。これは使用者と労働者との間で締結された雇用契約上の使用者の義務とされています。一方、労働者の健康被害防止、労働環境の安全を目的とする労働安全衛生法・有機則等は、公的な規制で直ちに安全配慮義務の内容になるものではないものの、

有機溶剤の毒性は人体に影響を及ぼすことがあり、安衛法や有機則は、労働者の健康被害を防止する目的で定められていることから、これら規則が安全配慮義務内容になる場合もあるとして、会社は雇用契約上の安全配慮義務として局所排気装置を配置する義務を負っていたと判断されました。

5、その他配置転換義務について

Aさんから異動の希望があったことに対応して、会社は検査分析業務から外して異動させたことから、配置転換義務違反はないとしました。さらに、Aさんはその後の配置転換についても会社の対応について配置転換義務違反があると主張しましたが、化学物質過敏症に罹患すると、通常人では反応しない微量の化学物質にも反応し、体調が悪化するような場所であるから、どのような場所で化学物質過敏症に罹患した従業員

員の体調が悪化するかは事前に予測することができず、使用者としては、労働者から申し出があつてから合理的な対応をするしかなく、このような対応が合理的なものであれば義務違反は認められないと判断されました。

6、上司がAさんに主治医の診断書を求めた点について

Aさんは、この点について、精神的苦痛を受けたなどと主張しましたが、上司がメールで主治医の診断書ないし意見書を求めた点については、休職後の復職可否の判断のために必要な行為であり正当であると判断されました。

【裁判例から検討される会社の対応】

本件では、医学的に確立された知見が無い化学物質過敏症が問題となつていますが、何と云っても就業環境が整備されていなかった点が厳しく判

断されたものと考えます。なお、健康被害を訴える従業員に対しては、すべて労働者の納得がいく対応を求めているわけではありません。

（成田・長谷川法律事務所
所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝

ご相談をお寄せください

労務管理、安全衛生管理、労働トラブル等にかかわるご相談がございましたら、下記までご連絡ください。事務局での面談、電話、メール、FAXにて社会保険労務士等の当協会専門職員が企業の立場でお答えいたします。

企業の労働110番！
☎052-961-7110



FAX 052-961-9635

メールアドレス roudou110@meihokurouki.or.jp

※愛知県下労働基準協会の会員企業様は解決まで何度でも、未入会企業の方は初回の来局に限り、無料でご相談が可能です。

一般社団法人 名北労働基準協会 労働相談室