



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## はじめに～「危ないかも…」の一言が生む、法的責任とは？

現場で鳴り響く警報音。放射線測定器が「ピーピー」と訴えるその瞬間、たとえそれが誤作動だったとしても——その「音」が人を不安にさせた事実は、決して軽く扱ってはならない。

今回は、アラームの誤作動による精神的苦痛と慰謝料が争われた、福島第一原発に関する東京電力ほか2社事件（福島地裁いわき支部判決R1.6.26）を紹介いたします。

福島第一原発事故という未曾有の危機の中、ある作業員が感じた恐怖と、それを引き起こした企業の対応をめぐる、裁判所は何を重視し、どのような判断を下したのでしょうか？

この事件は、安全配慮義務の本質と、わが国の「抽象的危険」に対する法的アプローチを、私たちに深く問いかけてきます。企業活動におけるリスク対応や、予防的な労務管理の重要性を考える上でも、多くの示唆を与える判例です。

## 「鳴ったアラーム、無視した責任」～東京電力ほか2社事件

### ●事案の概要

この事件は、福島第一原発の事故後、緊急作業として原告が3号機タービン建屋の地下での作業に従事し、放射線被ばくを受けたとして、精神的苦痛に対する損害賠償を求めたものです。

原告は、訴外の会社に雇用されていたが、作業当日は、下請会社の作業チームの一員として、東京電力（以下「東電」）から発注

された電源ケーブルの接続作業に従事しました。

原告を含む作業員らは、携帯用の警報付き線量計（APD）を身に付けており、一定の放射線量（20mSv）に達した場合にアラームが鳴る設定がされていました。

作業中、APDが連続的に警告音を発したため、原告は作業中止を上司に申し出ましたが、これが受け入れられず、作業が続行されました。後に判明したところでは、実際には原告の被ばく線量は4mSvをわずかに超える程度で、APDの警報は機器の誤作動が原因とされました。

しかし、原告はアラームの反応によって強い恐怖や不安を感じ、その精神的苦痛を理由に、東電および関連会社に対して損害賠償を請求したのです。

### ●裁判所の判断

裁判所は、原子力損害の賠償に関する法律（原賠法）3条1項に基づく東電への請求を一部認容し、慰謝料30万円の支払いを命じました。

その理由として、裁判所は以下の点を重視しました。

- 東電の放射線管理仕様書には、作業員の線量計が連続して鳴った場合、速やかに退避させる旨が定められていた。
- 線量計が連続してアラームを鳴らしているにもかかわらず、作業が中止されず、退避もされなかったことは、放射線被ばくの危険性を示すシグナルを無

視したものと見える。

- 実際に 20mSv の線量に達していなかったとしても、「達したおそれがある」という状況下に置かれた原告が感じた不安や恐怖は合理的であり、相当程度の精神的苦痛と評価できる。

一方で、実際の被ばく線量が低かったことや、原告自身が作業後も継続して就労していたことなどを理由に、請求額（1100万円）に比して慰謝料の金額は限定的なものにとどまりました。

なお、東電は、原告の被ばく線量が既定値より下回っていたことから、客観的には原告に損害が発生していない旨を反論しましたが、裁判所は、「意に反して本件建屋にとどまることにより原告が感じた不安や恐怖等の精神的苦痛を法的利益の侵害と認めるのであるから、原告が実際に受けた放射線被ばく量の程度は損害発生の有無についての判断を左右するものではない」としました。

**本判決の教訓～「まだ何も起きていない」では遅い！不安に応えるのが法的義務に。**

その後、東電は、上記判決を不服として、高裁への控訴、最高裁への上告と争い続けましたが、いずれも退けられています。

本判決から得られる大きな教訓は、「抽象的危険」に対する事業者の対応義務の重要性です。具体的に危害が発生していなくとも、危険が「現実にあるかもしれない」という兆候（たとえば警報装置の作動）があれば、その時点で作業を中止し、労働者を退避させる措置を取るべきであると、裁判所は明確に述べています。

これは、労働安全衛生法 25 条が定める「危険有害な状況からの退避措置」義務とも一致する趣旨であり、労働者の主観的な恐怖や不安も法的に評価しうることを意味します。

さらに、アラームの誤作動であったとしても、「誤作動かもしれない」と後からわかるの

は結果論であり、その時点でアラームが鳴った以上は、退避措置が取られるべきだったと判断された点も重要です。つまり、「安全の理論」は結果に依拠すべきではなく、兆候があれば即時に対応するという「予防原則」が尊重されています。

**実際に危なくなかったとしても、**



**不安にさせるだけでも  
アウトなのだ。**

このような判断枠組みは、放射線作業に限らず、化学物質、建設現場、高所作業など他の高リスク労働にも応用可能であり、「疑わしきは退避」「兆候を軽視するな」という安全文化の醸成に資するものです。

また、精神的損害に対する慰謝料が認容された点からも、損害の目に見える実体（ケガや疾病）がなくても、法令違反の態様や危険性の程度によっては損害賠償が認められる可能性があることを示しています。これは、予防的な労務管理の必要性を企業側に突きつける実務上の警鐘といえるでしょう。

**～当事務所よりひと言～**

「危ないかも」に向き合う姿勢が、真の安全文化を育てます。

本件は、実害がなかったとしても、「その瞬間に不安を与えた」こと自体が法的に評価された希少な裁判例です。裏を返せば、企業の現場対応ひとつで、法的責任の有無が分かれることを意味します。

企業活動への萎縮を防ぎつつも、こうした「抽象的危険」の備えを考えることが、これからの実務には欠かせない視点です。