



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

大和高田市事件（奈良地裁葛城支判令和 4 年 7 月 15 日）～安全配慮≧合理的配慮？

本件は、身体障害のある市職員が、市の各配慮義務の違反により症状が悪化したとして損害賠償を求めた事案です。裁判所は、原告が主張した環境調整型の合理的配慮義務違反の多くを否定しつつも、健康悪化の危険がある業務を継続させた点について安全配慮義務違反を認め、市に支払いを命じました。

**安全配慮義務は
合理的配慮義務より
優先される**



**労働者の生命・健康を守る
ことが、何よりも重要なため。**

本判決は、障害のある労働者への対応において、**生命・健康を守るための危険回避措置（業務の離脱・配転）が、業務遂行を容易にする環境整備措置（合理的配慮）よりも優先されるべきである**ことを示唆する重要な判断です。

具体的な当事者の主張、それに対する裁判所の評価や判断は？

●事案の概要

1. 当事者と背景

原告 X（昭和 36 年生まれ）は、被告 Y 市の一般職職員として勤務していました。平成 9 年に交通事故で右足関節を損傷し、身体障害

者手帳 5 級（右足関節機能障害）の交付を受けています。その後も勤務を続け、自身の障害を市に報告していました。

また、自己申告書には「下肢不自由 5 級」と記載し、毎年的人事異動時にも「下肢に配慮を」と明示していました。

2. 業務内容と症状の悪化

平成 17 年から、X は生活保護ケースワーカー業務に従事しました。この業務は頻繁な家庭訪問や歩行、正座を伴い、右足への負担が大きいものでした。X の年間家庭訪問件数は 400 件を超え、他の職員の平均（200～300 件）を大きく上回っていました。その結果、右足の症状が悪化し、平成 22 年 9 月には右足関節固定術を受けるに至りました。

3. 原告 X の主張

X は、市が自らの障害を把握していたにもかかわらず、負担の大きい業務からの配置転換や業務軽減措置を講じなかったことは、安全配慮義務違反に当たると主張しました。

また、庁舎内の駐車スペース確保や杖置き場の設置、エレベーター利用の便宜、動線配慮などを怠った点についても、障害者雇用促進法に基づく合理的配慮義務違反に当たるとし、1,100 万円の支払いを求めました。

●裁判所の判断

1. 症状経過と業務起因性

裁判所は、X が保護課に配属されて以降、右足の疼痛や歩行困難を訴えていたこと、上司も「勤務は困難」と報告していたことを認定しました。その上で、業務内容と医学的所見から、右足関節症の悪化と業務との間に相当因果関係があると判断しました。

2. 安全配慮義務違反の認定

裁判所は、労働契約法第5条に基づき、「労働者が現に健康を害し、そのまま従事すると健康を悪化させるおそれがある場合には、速やかに労働者を当該業務から離脱させ、または他の業務に配転させるなどの措置を取るべき義務」があるとししました。Y市は、障害の内容や健康悪化の報告を把握していながら、家庭訪問業務を継続させたため、安全配慮義務違反があると認定しました。この義務違反が症状悪化および手術につながったとして、法的因果関係も認めました。

3. 合理的配慮義務違反の否定

一方で、庁舎内駐車場の確保や動線配慮などの合理的配慮については、裁判所は、これらの措置について「具体的な申入れがなかった」「必要性が乏しい」「特別なスペースや設備を要したとは認められない」といった理由から、Y市が合理的な配慮をしていないとはいえないと判断しました。

4. 損害額

裁判所は、Xの精神的損害を300万円と認定し、これに弁護士費用30万円を加えて、計330万円の支払いを被告に命じました。

安全・健康を守る配慮が最優先：安全配慮と合理的配慮の境界

1. 安全配慮義務の判断枠組み

本判決は、従来の判例を踏まえ、労働者の健康を直接悪化させるおそれがある場合には、配転や業務軽減といった「業務内容そのものの変更」が必要であることを明確にしました。これは、安全配慮義務が労働契約上の基礎的かつ強行的な義務であることを改めて示したものです。

2. 安全配慮と合理的配慮の優先順位

安全配慮義務違反を肯定しつつ、合理的配慮義務違反に関する原告の主張を退けた点で、本判決からは「健康・安全の確保が優先される」という次の示唆を汲み取れます。

安全配慮義務（健康保護）の優先：使用者は、労働者の生命・身体の安全を確保する義務（安全配慮義務）を最優先に履行すべきであり、健康被害の防止は他の配慮措置に優先します。

合理的配慮義務（環境調整）の位置づけ：就労機会保障のための合理的配慮義務は、安全配慮義務の範囲内で行われるものであり、健康・安全の確保が優先される場合には、就労継続よりも安全確保が優先します。

～当事務所よりひと言～

安全配慮義務が拡大している現在では、安全配慮義務と合理的配慮義務の内容が重なる場面も多く見られます。そのため、両者が混同されやすいのですが、本来は異なる法的根拠に基づく義務です。

両義務が衝突する場合、たとえば合理的配慮を行えば就労が可能であっても、安全や健康上のリスクを除去できないようなケースでは、安全配慮義務が優先します。この考え方は、休職・復職の判断や治療と仕事の両立支援においても同様に当てはまります。