

弁護士に聴く



判例から見る 労働トラブルの 防止対策

弁護士 宮澤俊夫

150



職場における安全配慮義務

一、労働者の安全への配慮

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務があります（労働契約法5条）。職場において、労働者の安全と健康を損なうような仕事をさせた結果、労働者を負傷させたり病気にさせた場合には、使用者は労働者に対し損害賠償責任を負います。

二、事案の概要

原告（X）は、S郵便局にパートタイマーとして雇用され、ゆうパックの仕分け作業等に従事していた。同作業中、小包を持ちながら体を捻った際に、腰等を受傷した（以下、①事故という）。この事故による受傷のため30日間休業して復職したのち、定形外郵便物の仕分け作業中、郵便物の入ったケースを台車に積み込んだ際、腰部に受傷し（以下、②事故という）、腰背部等に違和感等の神経症状が残り、後遺障害等級14級9号と労災認定された。これら受傷は、S郵便局の安全配慮義務違反によるものだと、会社に対して約900万円の損害賠償を請求しました。



原告代理人弁護士の主張は、Xは労災認定されているのであるから、会社には安全配慮義務違反があるという、短絡的な立論です。

しかし、労災認定は、労働者の仕事と傷病との間に業務起因性が認められるならば、使用者の有責無責を問わず認められるものですが、労災認定がされたからといって当然に使用者の安全配慮義務違反が肯定されるというものではありません。労働者に行わせる業務によって傷病の結果発生が予見可能であったにもかかわらず、あえて使用者がそのような業務を行わせた場合に、安全配慮義務違反が肯定されるのです。（X代理人だけでなく、この程度の理由で訴えを提起してくる弁護士がいるというのが実情です）

私がこの点を指摘したところ、原告代理人は、以下のような点を責任原因として追加主張してきました。

①事故については、当日は平常時よりも十倍もの集荷量がある状況であったにもかかわらず、休憩時間をとらせることなく一人で作業させた。

②事故については、①事故での疾病が再燃しないように配慮すべきであったのに、30 kgを超える物

を持つことを内容とする重作業をさせた。

三、静岡地裁令和8年1月16日判決

私は、原告の右主張に対して、当時のXの上司を証人に立て、当時の出荷量は通常どおりであった。小包仕分け作業は4名で行っており、X一人で行っていたことはあり得ない。概ね一時間ごとに作業中断をして休憩を取らせていた。X復職後は、まず事務作業に従事させ、その後Xも了承した腰に負荷の少ない定形外郵便物の仕分け作業に従事させた。仕分けされた郵便物の入ったケースの重量は平均して10 kg程度であり、Xの主張する重量は根拠がない。と証言してもらいました。

紙幅の関係で判決文を詳述することはできませんが、裁判所は、被告の右主張を認め、Xの供述を直ちに信用することができず、原告の主張を認めるに足りる証拠はないとして、原告の請求を棄却し、会社が全面的に勝訴しました。（宮澤俊夫法律事務所所長・愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝