

## —特集 2—

### 注目判例

# 歓送迎会から会社に戻る途中の事故死 について、歓送迎会は会社の活動に 密接に関連していることから、 遺族補償給付等不支給処分を取り消す

行橋労基署長(テイクロ)事件 (最高裁二小 平28. 7. 8判決)

本件は、業務を中断して、会社の歓送迎会に出席した後、業務を再開すべく職場に戻る途中で交通事故により死亡した従業員につき、遺族が労災保険の給付を求めた事案である。最高裁は、当該従業員が会社によりその事業活動に密接に関連する歓送迎会に参加しなければならない状況に置かれ、会の終了後もなお会社の支配下にあったというべきと判断し、事故による従業員の死亡は業務上の事由による災害だとして、1審（東京地裁）および2審（東京高裁）の判断を覆した。

歓送迎会への参加を契機とした事故による負傷等について、従来の行政解釈および裁判例では、業務遂行性を認めることには消極的であったが、本判決を契機として今後の判断基準の動向が注視され、企業実務に影響を与えることが予想される。

ここでは、片山雅也弁護士に、本判決の概要と実務上の留意点について解説いただいた。



片山雅也 (かたやま まさや) 弁護士 (弁護士法人ALG & Associates 代表社員)

2004年旧司法試験合格。東京弁護士会所属。企業側労働問題、企業法務およびM & A関連法務など企業側の紛争法務および予防法務に主として従事する。主な著書に『労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識』『65歳全員雇用時代の実務Q & A』『トラブル防止のための就業規則』（いずれも労働調査会）等がある。

## 1 事件の概要

### [1]事件の要旨

本件は、T社の従業員であったBが交通事故により死亡したことに関し、その妻である上告人(以下、K)が、労働者災害補償保険法(以下、労災保険法)に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給を請求したところ、G労働基準監督署長(以下、G労基署長)から、Bの死亡は業務上の事由によるものに当たらないとして、これらを支給しない旨の決定(以下、本件決定)を受けたため、その取り消しを求めた事案である。

### [2]事実関係の概要[図表1]

(1)Bは、平成22年8月、T社の親会社(以下、C社)から出向し、F県A町に所在するT社の工場(以下、A工場)等において、営業企画等の業務を担当していた。

T社は、主に金型の表面にクロムメッキをする事業を営む会社であり、同年12月7日当時、Bを含めて7人の従業員が在籍していた。なお、T社の代表取締役社長であるD社長は、C社の事業企画部長を兼任し、同社の本店所在地であるN市にすることが多いため、T社の生産部長であるE部長が社長業務を代行していた。

(2)T社は、平成22年8月にA工場の操業を開始し

図表1 事件の経緯

平成22年8月～災害発生前まで	<ul style="list-style-type: none"> <li>T社は、8月に本件工場の操業を開始して以来、親会社C社の中国における子会社から中国人研修生を受け入れ、2カ月間の研修を行っていた</li> <li>E部長は、自身の発案により、中国人研修生と従業員との親睦を図ることを目的とした歓送迎会を行っており、その費用は本件会社の福利厚生費から支払われていた</li> </ul>
災害発生前日(12月6日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>E部長が本件歓送迎会を企画し、従業員全員に参加を呼び掛けたところ、参加は任意であったが、Bを除く従業員全員が出席する旨を回答した</li> <li>BはE部長に、「12月8日提出期限で、D社長に提出すべき営業戦略資料を作成しなくてはならない」と欠席の理由を伝え、E部長は「顔を出せるなら、出してくれないか」と述べ、資料が完成していなければ、本件歓送迎会終了後に、Bとともに本件資料を作成する旨を伝えた</li> </ul>
災害発当日(12月7日) 歓送迎会開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>本件歓送迎会開催。Bの到着を待つことなく、他の従業員全員および本件研修生らにより開始され、乾杯した後は参加者が自由に話しながら飲食した</li> <li>従業員1人と本件研修生らは、アルコール飲料を飲んだ</li> <li>E部長は、本件歓送迎会に先立ち、本件研修生らを居住先から本件飲食店までT社の社有車で送っており、本件歓送迎会の終了後も、E部長が本件研修生らを当該自動車で送る予定であった</li> <li>Bは、本件歓送迎会が開始された後も、A工場にて資料を作成していたが、作業を一時中断し、Bが使用していた本件車両を運転して、T社の作業着のまま本件飲食店に向かい、終了予定時刻の30分前に本件飲食店に到着した</li> <li>Bは、T社の総務課長に、終了後に戻って仕事をする旨を伝えたところ、課長から「食うだけ食ったらすぐに帰れ」と言われ、アルコール飲料は飲まなかった</li> <li>本件歓送迎会の飲食代金は、T社の福利厚生費から支払われた</li> </ul>
災害発当日(12月7日) 歓送迎会終了後～災害発生	Bは、本件歓送迎会終了後、本件研修生らを居住先まで送り、その後A工場に戻る途中、対向車線を進行中の大型貨物自動車と衝突する本件事故に遭い、死亡した
平成23年11月21・30日	Kは、G労基署長に対し、労災保険法に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給を請求した
平成24年2月29日	G労基署長は、Bの死亡が業務上の事由によるものに当たらないことを理由に、遺族補償給付および葬祭料を支給しない旨の本件決定を下した

て以来、C社の中国における子会社から中国人研修生を受け入れて2カ月間の研修を行っていたところ、E部長の発案により、中国人研修生と従業員との親睦を図ることを目的とした歓送迎会を行っており、その費用はT社の福利厚生費から支払われていた。

(3)平成22年12月6日、中国人研修生3人の帰国の日が近づき、次に受け入れる中国人研修生2人が来日してきたことから、E部長は翌日に上記5人(以下、本件研修生ら)の歓送迎会(以下、本件歓送迎会)を開催することを企画し、従業員全員に声を掛けたところ、B以外の従業員からは参加する旨の回答を得た。

そして、同月7日、E部長は、Bに対し、あらためて本件歓送迎会への参加を打診したところ、Bから「12月8日提出期限で、D社長に提出すべき営業戦略資料を作成しなくてはいけないので、参加できない」と言われたが、「今日が最後だから、顔を出せるなら、出してくれないか」と述べ、また、上記資料(以下、本件資料)が完成していなければ、本件歓送迎会終了後に、Bとともに本件資料を作成する旨を伝えた。

本件歓送迎会は、同月7日午後6時30分ごろから、A町内の飲食店(以下、本件飲食店)において、Bの到着を待つことなく、他の従業員全員および本件研修生らにより開始され、E部長の音頭で乾杯した後は、参加者が自由に話しながら飲食しており、このうち従業員1人と本件研修生らは、アルコール飲料を飲んだ。

なお、E部長は、本件歓送迎会に先立ち、本件研修生らをその居住する同町内のアパート(以下、本件アパート)から本件飲食店までT社の社有車で送っており、本件歓送迎会の終了後においても、E部長が本件研修生らを本件アパートまで当該自動車で送る予定であった。

Bは、本件歓送迎会が開始された後も、A工場

において本件資料を作成していたが、その作成作業を一時中断し、Bが使用していたT社の社有車(以下、本件車両)を運転してT社の作業着のまま本件飲食店に向かい、本件歓送迎会の終了予定時刻の30分前であった同日午後8時ごろ、本件飲食店に到着し、本件歓送迎会に参加した。

その際、Bは、T社の総務課長に対し、本件歓送迎会の終了後にA工場に戻って仕事をする旨を伝えたところ、同課長から「食うだけ食ったらすぐに帰れ」と言われ、また、隣に座った中国人研修生からビールを勧められた際にはこれを断り、アルコール飲料は飲まなかった。

本件歓送迎会は、同日午後9時過ぎに終了し、飲食代金はT社の福利厚生費から支払われた。

Bは、同日午後9時過ぎごろ、本件研修生らを本件アパートまで送った上でA工場に戻るため、<sup>めいてい</sup>酩酊状態の本件研修生らを同乗させて本件車両を運転し、本件アパートに向かう途中、対向車線を進行中の大型貨物自動車と衝突する交通事故(以下、本件交通事故)に遭い、同日午後9時50分ごろ、本件事故による頭部外傷により死亡した。なお、A工場と本件アパートは、いずれも本件飲食店からは南の方向に所在し、A工場と本件アパートとの距離は約2kmであった。

(4)上告人Kは、平成23年11月21日および同月30日、G労基署長に対し、労災保険法に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給を請求したが、同署長は、24年2月29日付で、Bの死亡が業務上の事由によるものに当たらないことを理由に、これらを支給しない旨の本件決定をした。

## 2 原審の判断

1審(東京地裁 平26. 4.14判決)および原審(東京高裁 平26. 9.10判決)は、上記事実関係等の下において、本件歓送迎会は、中国人研修生と



の親睦を深めることを目的として、T社の従業員有志によって開催された私的な会合であり、Bがこれに中途から参加したことや本件歓送迎会に付随する送迎のためにBが任意に行った運転行為が事業主であるT社の支配下にある状態でされたものとは認められないとして、本件事故によるBの死亡は、業務上の事由によるものとはいえないと判断した。

### 3 最高裁の判断

これに対して、最高裁は、次の理由で原審の上記判断は是認することはできないとし、原判決は破棄を免れないとした上で、本件決定は違法であって、その取り消しを求めるKの請求は認容されるべきものとして、これを棄却した1審判決を取り消した上、本件決定を取り消した。

#### 【1】認定した事実

(1)労働者の負傷、疾病、障害または死亡（以下、災害）が労災保険法に基づく業務災害に関する保険給付の対象となるには、それが業務上の事由によるものであることを要するところ、そのための要件の一つとして、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態において当該災害が発生したことが必要であると解するのが相当である（十和田労基署長[白山タイル店]事件 最高裁三小 昭59. 5.29判決）。

(2)前記事実関係等によれば、本件事故は、D社長に提出すべき期限が翌日に迫った本件資料の作成業務を本件歓送迎会の開始時刻後もA工場で行っていたBが、当該業務を一時中断して本件歓送迎会に途中から参加した後、当該業務を再開するためT社の所有に係る本件車両を運転してA工場に戻る際、併せて本件研修生らを送るため、本件研修生らを同乗させて本件アパートに向かう途中で

発生したものであるところ、本件については、次の各点を指摘することができる。

①Bが、本件資料の作成業務の途中で本件歓送迎会に参加して再びA工場に戻るようになったのは、T社の社長業務を代行していたE部長から、本件歓送迎会への参加を個別に打診された際に、本件資料の提出期限が翌日に迫っていることを理由に断ったにもかかわらず、「今日が最後だから」などとして、本件歓送迎会に参加してほしい旨の強い意向を示される一方で、本件資料の提出期限を延期するなどの措置は執られず、むしろ本件歓送迎会の終了後には本件資料の作成業務にE部長も加わる旨を伝えられたためであった。

そうすると、Bは、E部長の上記意向等により本件歓送迎会に参加しないわけにはいかない状況に置かれ、その結果、本件歓送迎会の終了後に当該業務を再開するためにA工場に戻ることを余儀なくされたものというべきであり、このことは、T社からみると、Bに対し、職務上、上記の一連の行動を取ることを要請していたものといえることができる。

②そして、上記①の経過でBが途中参加した本件歓送迎会は、従業員7人のT社において、本件C社の中国における子会社からT社の事業との関連で中国人研修生を定期的を受け入れるに当たり、T社の社長業務を代行していたE部長の発案により、中国人研修生と従業員との親睦を図る目的で開催されてきたものであり、E部長の意向により当時の従業員7人および本件研修生らの全員が参加し、その費用がT社の経費から支払われ、特に本件研修生らについては、本件アパートおよび本件飲食店間の送迎がT社の所有に係る自動車によって行われていた。

そうすると、本件歓送迎会は、研修の目的を達成するためにT社において企画された行事の

一環であると評価することができ、中国人研修生と従業員との親睦を図ることにより、T社および本件C社とT社との関係の強化等に寄与するものであり、T社の事業活動に密接に関連して行われたものというべきである。

- ③また、Bは、本件資料の作成業務を再開するため本件車両を運転してA工場に戻る際、併せて本件研修生らを本件アパートまで送っていたところ、もともと本件研修生らを本件アパートまで送ることは、本件歓送迎会の開催に当たり、E部長により行われることが予定されていたものであり、A工場と本件アパートの位置関係に照らし、本件飲食店からA工場へ戻る経路から大きく逸脱するものではないことにも鑑みれば、BがE部長に代わってこれを行ったことは、T社から要請されていた一連の行動の範囲内のものであったといえることができる。

## [2]判断

以上の諸事情を総合すれば、Bは、T社により、その事業活動に密接に関連するものである本件歓送迎会に参加しないわけにはいかない状況に置かれ、A工場における自己の業務を一時中断してこれに途中参加することになり、本件歓送迎会の終了後に当該業務を再開するため本件車両を運転してA工場に戻るに当たり、併せてE部長に代わり本件研修生らを本件アパートまで送っていた際に本件事故に遭ったものといえることができる。

本件歓送迎会が事業場外で開催され、アルコール飲料も供されたものであり、本件研修生らを本件アパートまで送ることがE部長の明示的な指示を受けてされたものとはうかがわれないこと等を考慮しても、Bは、本件事故の際、なおT社の支配下にあったといえるべきである。また、本件事故によるBの死亡と上記の運転行為との間に相当因果関係の存在を肯定することができることも明ら

かである。

以上によれば、本件事故によるBの死亡は、労災保険法1条、12条の8第2項、労働基準法（以下、労基法）79条、80条所定の業務上の事由による災害に当たるといえるべきである[図表2]。

## 4 労災保険法における業務上の意義

### [1]法における定義

本件では、事故による死亡が労災保険法上の業務上の事由による災害といえるかが主たる争点となったため、まずは「業務上の事由」とはどのような場合を意味するのかについて検討する。

労災保険法は、業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して、必要な保険給付等を行うものである（同法1条）。この「業務上の事由」とは、労基法75条における「業務上」と同義であるが、どのような場合をもって業務上というかの定義規定は置かれておらず、業務上の意義は解釈に委ねられている。

### [2]行政解釈

行政解釈においては、業務と傷病等との間に一定の因果関係が存在する場合をもって、業務上の事由によるものとし、このような業務と傷病等との間の因果関係を「業務起因性」と呼んでいる。また、労災保険の保険給付は労働者に対して行われるものであるため、業務上の事由によるものといえるためには、その原因が「労働関係のもとにあること」を条件として発生したことを要する、としている。その上で、この「労働者が労働関係のもとにあること」、すなわち「労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態」を「業務遂行性」と呼んでいる（厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『七訂新版 労働者災害補

図表2 本件歓送迎会における認定の相違点

1 審 ・ 原 審 (1 審：東京地裁、2 審、東京高裁)	最 高 裁
<p>本件歓送迎会は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員と中国人研修生との親睦を深めることを目的として、T社の従業員有志によって開催された<b>私的な会合</b>である</li> <li>・ Bがこれに途中から参加したことや、本件歓送迎会に付随する研修生の送迎のためにBが任意に行った運転行為が、<b>事業主の支配下にある状態</b>でされたとは認められない</li> </ul> <p>⇒死亡は業務上の事由によるものとはいえない</p>	<p>① Bが本件資料の作成途中で本件歓送迎会に参加し、再び本件工場に戻るようになったのは、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ E部長から本件歓送迎会への参加を個別に打診された際に、本件資料の提出期限が翌日に迫っていることを理由に断ったにもかかわらず、「今日が最後だから」などとして、本件歓送迎会に参加してほしいとの強い意向を示された</li> <li>・ 一方で、本件資料の提出期限を延期するなどの措置は執られず、むしろ本件歓送迎会の終了後に、E部長が本件資料の作成業務に加わる旨を伝えられた</li> </ul> <p>⇒Bは、E部長の上記意向等により、本件歓送迎会に参加しないわけにはいかない状況に置かれ、その結果、A工場に戻ることを余儀なくされた</p> <p>⇒T社から見ると、Bに対し、職務上、本件歓送迎会の参加と終了後のA工場への帰社を要請していたといえる</p> <p>② 本件歓送迎会は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員数7人のT社において、C社の中国における子会社からT社の事業との関連で中国人研修生を定期的に受け入れるに当たり、T社の社長業務を代行していたE部長の発案により、本件研修生と従業員との親睦を図る目的で開催された</li> <li>・ E部長の意向により当時の従業員および本件研修生全員が参加し、その費用がT社の経費から支払われた</li> <li>・ 本件研修生らを、T社所有の自動車で送迎していた</li> </ul> <p>⇒本件歓送迎会は、研修の目的を達成するために、T社のE部長によって企画された行事の一環であると評価できる</p> <p>⇒T社およびC社と子会社との関係の強化等に寄与すべきものであり、T社の事業活動に密接に関連して行われたというべきである</p> <p>③ Bは、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本件歓送迎会終了後、本件資料の作成業務を再開するためA工場に戻る際、併せて本件研修生らを居住先まで送っていった（これはE部長が行うことが予定されていた）</li> <li>・ A工場と居宅先との位置関係に照らし、本件飲食店からA工場へ戻る経路から大きく逸脱するものではない</li> </ul> <p>⇒BがE部長に代わって送迎したことは、T社から要請されていた一連の行動の範囲内といえる</p> <p>以上の諸事情を総合すれば、Bは、本件事故の際、なおT社の支配下にあったというべきである。また、本件事故によるBの死亡と運転行為との間に、相当因果関係の存在を肯定することができる</p>

償保険法』労働法コンメンタール⑤ [労務行政] 159ページ)。

このように、行政解釈においては、業務上の傷病等と認められるためには、その傷病等に「業務起因性」が成立しなければならないが、業務起因性が成立するためには、その第一次的な条件として「業務遂行性」が認められなければならないとしている。

以上をまとめると、行政解釈においては、「業務上」といえるか否かを「業務遂行性」と「業務起因性」の2点から判断しているといえよう。

### 【3】裁判例および本件最高裁判決の解釈

裁判例においても、「業務上」といえるか否かについて、行政解釈と同様に「業務遂行性」と「業務起因性」の2点から判断する傾向にあるといえ

る。その上で、「業務遂行性」については労働契約に基づく支配下にあるか否かという観点から判断し、「業務起因性」については傷病等と業務との間に相当因果関係があるか否かという観点から判断しているといえる（中野労基署長[北信産業]事件 長野地裁 昭39.10.6判決、立川労基署長[東芝エンジニアリング]事件 東京地裁 平11.8.9判決 [図表3]参照、等）。

以上[1]～[3]を前提に、本件最高裁判決を見ると、「労働者の負傷、疾病、障害又は死亡（以下『災害』という。）が労働者災害補償保険法に基づく業務災害に関する保険給付の対象となるには、それが業務上の事由によるものであることを要するところ、そのための要件の一つとして、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態において当該災害が発生したことが必要であると解するのが相当である」とした上で、「本件事故によるBの死亡と上記の運転行為との間に相当因果関係の存在を肯定することができることも明らかである」と判示している。そのため、本件最高裁判決も、「業務上」といえるかを、「業務遂行性」と「業務起因性」の2点から判断する行政解釈および裁判例と、同様の枠組みで判断しているといえよう。

## 5 歓送迎会への参加について

本件事故は、中国人研修生と従業員との親睦を図る目的で開催された歓送迎会へ参加したことを契機として生じたものである。そのため、このような歓送迎会へ参加したことを契機に生じた事故について、業務上の事由によるものといえるか否かが、本件では大きな争点となった。そこで、次に、このような歓送迎会への参加を契機とした事故が業務上の事由による事故といえるか否かを検討する。

### [1]行政解釈

まず行政解釈について検討すると、宴会、懇親会、慰安旅行等、各種の催しについて、前掲・労働法コンメンタール⑤176～177ページでは、以下のように記載されている。

- ①この種の催しの世話役等が自己の職務として参加する場合（例えば、営業課員、庶務課員等に多い。）には、一般に業務遂行性が認められるとする。
- ②それ以外の労働者の場合には、その催しの主催者、目的、内容（経過）、参加方法、運営方法、費用負担等について総合的に判断しなければならないとしても、特別の事情がない限り、業務遂行性がないのがむしろ通例である。

このように行政解釈によると、懇親会への参加は自己の職務として参加する労働者を除き、特別の事情がない限り、業務遂行性がないとしている。そのため懇親会への参加を契機とした事故による負傷等については、労災として認めることは原則として難しいというのが行政解釈のスタンスであろう。

### [2]裁判例

それでは、これまでの裁判例はどうだろうか。懇親会に関連した事案といった観点からだと、会社主催の宿泊を伴う忘年会に出席した従業員が会場のホテル玄関付近で頭部等を負傷して意識不明の状態になった事案の裁判例が参考になる（福井労基署長[足羽道路企業]事件 名古屋高裁金沢支部 昭58.9.21判決 [図表3]参照）。

当該事案において裁判所は、労働者が事業主（使用者）主催の懇親会等の社外行事に参加することは、通常労働契約の内容となっていないから、社外行事を行うことが事業運営上緊要なものと客観的に認められ、かつ労働者に対し、これへの参加が強制されているときに限り、労働者の社外行事



への参加が業務行為になると解するのが相当である旨判示した。

その上で、本件会合は、会社が経費の全額を負担しているが、従業員の慰安と親睦を目的とするものであって社会一般に通常行われている忘年会と変わりはないから、本件忘年会を行うことが会社の事業運営上緊要なものとは認められず、また同社役員が従業員に対し、特に都合が悪い場合は格別、できるだけ参加するようにと勧め、参加者を当日出勤扱いにする旨伝えたことは認められるものの、本件従業員に本件忘年会に参加することを強制した事実は認められないとして、本件従業員が本件忘年会に参加したことを業務行為と解することはできず、忘年会参加について業務遂行性を認めることはできない旨判示している。

このように、当該裁判例において、懇親会等の社外行事に参加することは、通常労働契約の内容となっていないことを理由に、①社外行事を行うことについて事業運営上緊要なもの客観的に認められること、および②労働者に参加が強制されていることの二つの要件を、業務行為になるための要件としている。特に社外行事について事業運営上の緊要性を要求している点で、業務遂行性の肯定に高いハードルを設定しているといえよう。

その上で、当該裁判例は、従業員の慰安や親睦を目的とするような懇親会は、会社の事業運営上緊要なものとは認められない等として、業務遂行性を否定するに至っているのである。そのため、これまでの裁判例においても、行政解釈と同様に、懇親会への参加を契機とした事故による負傷等について業務遂行性を認めることには消極的であり、その労災認定について厳格な態度を示しているといえる。

## 6 本判決のポイント

### [1] 原審の判断

以上4および5を前提に本件を検討すると、原審においては、本件歓送迎会を中国人研修生らとの親睦を深めることを目的として、T社の従業員有志によって開催された私的な会合といった認定をしている。本件歓送迎会について、原審のように従業員有志によって開催された私的な会合といった認定がされてしまうと、本件事故による死亡を業務上の事由による災害と認めることは極めて難しくなる。

このような事実関係の評価の方向性からしても、原審の判断は、懇親会等について業務遂行性を否定し、労災認定について厳格な態度を示すこれまでの行政解釈や裁判例を意識した判断だといえよう。

### [2] 最高裁の判断

これに対し、本件最高裁判決は、本件歓送迎会を、研修の目的を達成するためにT社において企画された行事の一環であると評価することができるとした上で、中国人研修生と従業員との親睦を図ることにより、T社およびC社と子会社との関係の強化等に寄与するといった認定をしている。着目すべき点としては、本件歓送迎会に親睦の要素があることは認めているものの、それだけの認定で終了せず、親睦を図ることによりT社およびC社と子会社との関係の強化等に寄与するものであることまでも認定している点である。

その上で、本件歓送迎会はT社の事業活動に密接に関連して行われたものというべきであるといった認定をし、BはE部長の意向により本件歓送迎会に参加しないわけにはいかない状況に置かれたという事実上の強制性も認める等して、本件交通事故による死亡を業務上の事由による災害に当た



るとしている。

このように歓送迎会への参加を契機とした災害について、本件最高裁判決が「事業活動との密接関連性」といった表現を用いている点も、着目すべきポイントであろう。表現のレベルとしては、前掲福井労基署長[足羽道路企業]事件の「事業運営上の緊要性」といった表現に比べ、より緩やかな表現になったとも思える。

ただし、本件最高裁判決は、規範部分において事業活動との密接関連性といった表現を用いているわけではなく、事案としても、従業員が業務を一時中断した上で、本件歓送迎会に途中参加し、業務を再開するためA工場に戻ろうとしていた際に起きた事故という特殊性が強い事案である。そのため、本件最高裁判決が、懇親会等への参加について、これまでの行政解釈や裁判例に比してより緩やかな要件で、会社の支配下にあったとして業務遂行性を認めるスタンスに立ったとまでいえるか否かは明らかではない。

## 7 今後の実務に与える影響

会社主催の懇親会等への参加に伴う災害に対する労災認定のこれまでの行政解釈や裁判例は、筆者の感覚からすると、厳し過ぎるといった印象がある[図表3]。確かに、会社で行われる懇親会はさまざまな種類があるため、判断の客観性を担保する必要もあるし、単なる従業員有志で集まった懇親会等への参加に伴う災害についてまで労災認定を容易に認めるべきではないだろう。

しかし、その結果、本件のように従業員が上司の強い意向を受けて会社主催の歓送迎会に参加せざるを得ない状況に置かれただけでなく、業務を一時中断した上で、本件歓送迎会に途中参加し、業務を再開するためA工場に戻ろうとしていた際

に起きた事故という、一般的な会社員の感覚からすれば、業務上の事由による災害であろうと思えるような事案でさえも、歓送迎会への参加という要素が、G労基署長や原審の判断を労災否定の方向に導いたことは否めない。すなわち、それほどこまでに、懇親会等への参加に伴う災害が、労災認定において消極的な事情として捉えられてきたきらいがある。

しかし、労働時間とプライベートの時間を明確かつ厳格に区分するという意識が一般化しつつある昨今において、労働者側としても会社主催の懇親会等に参加することは、現実的な拘束感等も相まって、プライベートの時間を削って業務の一環として参加しているという感覚を抱くはずである。また、使用者側としても、会社主催の懇親会を、単なる親睦の機会と捉えるだけではなく、労務管理やマネジメントへの一定の波及効果まで考慮して開催する場合も少なからずあるはずである。すなわち、会社主催で事実上参加が強制されているような懇親会等は、労使ともに業務の一環として捉えるような場合が多いのが実情ではないだろうか。

このような労使双方の認識は、今後、日本の労働環境において高まることはあっても、低くなることは想定しにくい。それゆえ、会社主催の懇親会等への参加に伴う災害に対する労災認定は、筆者の感覚からすれば厳格過ぎるこれまでの行政解釈や裁判例よりも、緩やかな認定基準によって判断すべきものとする。本件最高裁判決も、事案の特殊性はあるものの、事業活動との密接関連性といったこれまでの裁判例に比べ緩やかな表現を用いている。本件最高裁判決を契機に、懇親会等への参加に伴う災害に対する労災認定の行政解釈や裁判例が、今後緩やかになるのか動向を注視していきたい。

図表3 会社行事の業務上の該当性について争われた裁判例

事 件 名	裁判所名	裁判年月日等	概 要	裁 判 結 果
神戸西労基署長[ナショナル社]事件	最高裁一小	昭49.10.14判決	得意先を招待してアクアリングを装着遊泳中に生じた死亡事故が業務上に当たらないとされた	棄却
高崎労基署長事件	前橋地裁	昭50. 6.24判決	取引会社およびその協力会社の経営幹部により構成される団体のゴルフコンペに事業主の命により出席する途中の交通事故死が業務上か否かが争われた事例で、接待ゴルフが業務上と判断されるには、単に通常の命令によってなされ、費用が事業主負担であるというだけでは足りず、「出席が事業運営上緊要なもの認められ、かつ事業主の積極的な特命によってなされたと認められるものでなければならぬ」とした	棄却(確定)
福井労基署長[足羽道路企業]事件	福井地裁	昭57. 5.28判決	従業員が、会社(使用者)の実施した忘年会に出席し、その終了後交通事故にあつて負傷した事故につき、業務遂行性が認められないとして、休業補償給付の請求が否定された	棄却(控訴)
淡路労基署長[上田建設]事件	神戸地裁	昭58. 8.29判決	建設工事を請け負った会社の従業員が工事現場の棟上げ式の餅まきに参加し、群集の1人と衝突して頸髄を損傷したことが業務上の事由による災害と認められなかった	棄却
福井労基署長[足羽道路企業]事件	名古屋高裁 金沢支部	昭58. 9.21判決	従業員が会社の実施した忘年会に出席し、その終了後に同会場玄関前付近で事故にあつて負傷したケースで、業務上の災害とはいえないとされた	棄却(上告)
大分労基署長[大分放送]事件	福岡高裁	平 5. 4.28判決	出張中の宿泊先で夕食中に飲酒した後、階段から転落し、死亡した事故につき、出張先の宿泊施設内での慰労と懇親のための飲食は宿泊に通常随伴する行為であり、転落事故が業務と関連のないし意的行為ないしは業務遂行から逸脱した行為によって自ら招来した事故であるとの事実関係は存しないとして、業務起因性が認められた	破棄自判(確定)
立川労基署長[東芝エンジニアリング]事件	東京地裁	平11. 8. 9判決	出張中の労働者が、出張先での私的な送別会に出席して飲酒し、その後川で溺死した事故が業務災害に当たるかが争われた事案において、出張過程全般について使用者の支配下にあるものとして業務遂行性が認められるが、出張中の行為であっても積極的な私的行為が行われた場合には業務遂行性は失われるとして、業務とは関連のない自己の意思に基づく私的行為により自ら招来した事故によるものであって、業務起因性はないとされた	棄却(確定)
多治見労基署長[日東製陶]事件	岐阜地裁	平13.11. 1判決	会社の研修旅行の帰途、搭乗した航空機事故により死亡した被災者の遺族が、本件旅行は業務であり死亡は業務災害であるとして、労災保険法に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給を申請したところ、労基署長より支給しない旨の処分がなされたことを不服として、処分の取り消しを請求した事例において、旅行の主たる目的は観光および慰安であること、自己負担金があること、無給であったこと、不参加者の割合が大きかったこと、参加が任意であることから、旅行に業務遂行性は認められないとされた	棄却(確定)