

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第47回 最高裁第二小法廷平成28年7月8日判決 (行橋労働基準監督署長事件)〔最高裁判所ホームページ〕

労働法制特別委員会委員 藤井 希 (66期)



1 事案の概要

- (1) A社は金型の加工業を営む従業員7名の会社で、Bは、親会社CからA社に出向し、営業企画等の業務を担当していた。A社は平成22年8月以降、中国子会社から研修生を受け入れるようになり、その都度、社長代行であるE部長の発案により社員親睦の歓送迎会が開催されていた。

同年12月6日、E部長は、翌7日に、研修を終える3名と開始する2名の歓送迎会(本件歓送迎会)を開催することを企画し、B以外の従業員は参加する旨の回答をした。

- (2) 本件歓送迎会当日の朝、E部長が、Bに対して、出席を打診したところ、Bは、「12月8日期限内で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」と回答したが、E部長は、「今日が最後だから、顔を出せるなら、出してくれないか」「資料が完成していなければ、歓送迎会終了後にBとともに資料を作成する」と述べた。

- (3) 本件歓送迎会は、午後6時30分頃から、a工場と同じ町内の飲食店で開催されたが、E部長が、社用車で、研修生5名を研修生らの住居である同町内のアパートまで迎えに行き、終了後も、E部長が、アパートまで送る予定となっていた。また、飲食代金はA社の福利厚生費から支払われた。

Bは、a工場では資料を作成していたが、一時中断し、社用車を運転して、午後8時頃、飲食店に到着した。

- (4) 本件歓送迎会は、午後9時過ぎに終了した。Bは飲酒せず、酩酊状態の研修生5名をアパートまで送った上でa工場に戻ろうと、アパートへ向けて運転中、対向車線を走行中の大型貨物自動車と衝突し(本件事故)、死亡した。

- (5) Bの妻は、同23年11月、労働基準監督署長に対

し、労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付等の支給を請求したが、不支給決定を受けたため、その取消しを求めたのが本件である。

第一審及び原審ともに、本件歓送迎会は、研修生との親睦を深めることを目的として、従業員有志によって開催された私的な会合であり、本件歓送迎会に付随してBが任意に行った運転行為が、A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、請求を棄却したため、原告が上告した。

2 争点及び問題の所在

- (1) 争点は、Bの死亡が、労働者災害補償保険法1条、同12条の8第2項、労働基準法79条、同80条の「業務上」の事由による災害に該当するかである。

- (2) 労働者災害補償保険は、「業務災害」(労働者災害補償保険法7条1項)または「通勤災害」(同条2項)に対して支給されるが、「業務災害」とは、「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」と定義されている(同条1項)。

そして、「業務上」といえるかどうかの判断基準は、事故によって負傷・死亡した場合と、疾病を発症した場合とで異なるが、前者の場合は、業務と災害との間の相当因果関係(業務起因性)を肯定するための要件として、災害が、労働契約に基づく事業主の支配下にある状態において発生したこと(業務遂行性)が必要とされている。

本件事故は、事業場外で、飲酒をともなった歓送迎会後の送迎中に発生したものであり、しかも、E部長らがBに対し、研修生をアパートへ送るように指示した形跡はうかがわれないため、本件事故時のBの運転行為について、業務遂行性が認められるかが問題となった。

3 判旨の概要

本判決は、業務遂行性について、「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（最高裁昭和57年（行ツ）第182号同59年5月29日第三小法廷判決・裁判集民事142号183頁参照）」という従来の考え方を示したうえで、Bは、本件事故の際、A社の支配下のもとで労働契約に基づく業務を遂行していたと判断し、Bの死亡は業務災害にあたるとして、不支給決定を取り消した。

4 判決の理由

本判決は、上記判断にあたり、以下のとおり、本件の事実を詳細に検討した。

(1) a工場→本件歓送迎会→a工場というBの一連の行動について

Bは、資料提出の期限を理由に本件歓送迎会の参加を断ったにもかかわらず、E部長は、参加してほしい旨の強い意向を示したこと、E部長が、資料提出の期限を延期せず、本件歓送迎会の終了後、E部長も資料作成に加わる旨を伝えたこと等の事実を挙げ、Bは、「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a工場に戻ることを余儀なくされ」、A社は、「Bに対し、職務上、上記の一連の行動をとることを要請していた」と評価した。

(2) 本件歓送迎会の性質

本件歓送迎会は、社長代行であるE部長が企画したこと、研修生との親睦を図る目的であること、費用がA社の経費で支払われていたこと等の事実から、「研修の目的を達成するためにA社において企画された行事の一環」であり、「A社及びC社と中国子会社との関係の強化等に寄与するものであり、A社の事業活

動に密接に関連して行われたもの」とした。

(3) Bの運転行為について

もともとE部長が研修生を送る予定だったこと、アパートまでの経路は、a工場へ戻る経路から大きく逸脱しないこと等の事実から、Bの運転行為は、「A社から要請されていた一連の行動の範囲内」と評価した。

(4) 「以上の諸事情を総合すれば、(中略)、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、研修生らを本件アパートまで送ることがE部長ら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A社の支配下にあったというべきである。」

5 本判決の検討

社外行事に関連する事故について、従来の裁判例は、事業主による参加「指示」や「強制」の有無を、業務遂行性の判断基準とするものが多い（福井労基署長事件・名古屋高金沢支判昭和58年9月21日（労民34巻5=6号809頁）、高崎労基署長事件・前橋地判昭和50年6月24日（労判230号26頁））。

本判決は、E部長らによる「明示的な指示」がうかがわれないとしつつも、Bの運転行為は、A社から「要請」されていた一連の行動の範囲内であるとして、業務遂行性を肯定した。特に、参加を要請された歓送迎会中の行為を超え、これが終了した後の、酩酊した研修生をアパートに送る運転行為についてまで、歓送迎会終了後の資料作成の暗黙の要請や、当時、Bは飲酒していなかったという事情等をふまえ、業務性を肯定したことに意義がある。もとより、事例判決ではあるが、今後、どのような場合に、「要請があった」として社外行事中の一連の行為について業務性が肯定されるのか、注目される。