月２回発行　2016年11月15日／毎月１・15日発行　昭和29年10月12日第３種郵便物認可　通巻2270号

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

ミ深掘りミで突き詰める

「安全創造プロジェクト」を展開

東京電力パワーグリッド

特集Ⅱ

「健康経営」へシフト鮮明

東京労働局　産業保健フォーラム開く

続・造船現場サイゼンセン

朝の朝礼・体操から現場指導

函館どつく

WEB 版はカラーでご覧になれます!!
WEB 登録（無料）のお問い合わせは
0120-972-825
メルマガも配信中です！

No.2270
2016
11/15

社労士が教える 労災認定の境界線

歓送迎会後に工場へ戻る途中に交通事故

＜執筆＞
一般社団法人SRアップ21　東京会
社会保険労務士　小泉事務所
所長　小泉　正典

第231回

■ 災害のあらまし ■

メッキ加工会社の工場に勤務するAが、中国人研修生の歓送迎会に参加した後、残った業務を行うために車で工場に戻る途中、中国人研修生を自宅に送った際にトラックと衝突して死亡したもの。

■ 判断 ■

当初、労働基準監督署は歓送迎会を業務外の私的な会合で、事故は業務外であると判断したが、遺族が労災認定を求めて提訴。一審・二審とも労働基準監督署の判断を支持したが、最高裁では「歓送迎会は会社の事業活動に密接に関連し、会社により参加しないわけにはいかない状況に置かれた」と指摘し、一審・二審を破棄し、**業務上**の災害との判断がなされた。

■ 解説 ■

労災認定となる「業務災害」とは「労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡」で「業務上」であるかの判断は災害が業務に起因し（業務起因性）、災害が業務の遂行中に発生＝労働者が事業主の支配ないし管理下にある状態で発生したものであること（業務遂行性）が必要とされている。

従来は、歓送迎会などは有志が親睦を深めるために行う私的な会合とみなされ、本来の業務ではないことから業務起因性はないとして労災認定されてこなかった。このため労基署も当初は業務外として労災認定しなかった。遺族は労基署の決定を不服とし、国に労災認定を求めて提訴した。

事故の当日、営業企画の業務担当であるAは翌日に提出する資料作成に追われていたことから、その日に企画されていた中国人研修生の歓送迎会への参加は断ってい

た。しかし、歓送迎会を企画したAの上司から再三参加を打診され、資料作成についても歓送迎会の後に上司自ら手伝うからということで歓送迎会に参加することとなった。A以外の従業員は全員参加であった。Aは作業着のまま1時間半遅れで歓送迎会に出席。歓送迎会の後に仕事をすることを考えてか、酒は飲んでいなかった。ところが、中国人研修生が泥酔したため、仕事に戻る前に工場と同方向にある研修生を自宅のアパートへ送ることとなった。その際に事故に遭い、死亡した。この歓送迎会の費用は会社が負担していた。

裁判では、一審・二審も「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、会社の従業員有志によって開催された私的な会合であり、Aが会に途中から参加したこと、送迎のためにAが任意に行った運転行為が事業主である会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、労基署判断を支持した。遺族は最高裁へ上告。最高裁は、労災と認めなかった労基署の決定を取り消す判決をいい渡し、遺族側が逆転勝訴となった。

最高裁で労災と認められた理由は、以下の通りである。

資料提出期限が翌日に迫っていることからいったんは断ったが、上司から「今日が最後だから」などと参加を求められたこと、「提出期限が延期されず歓送迎会後に職場に戻ることを余儀なくされた」こと、泥酔した中国人研修生を自宅まで送ったのも「会社から要請されていた行動の範囲内」だったこと、今回の歓送迎会自体が研修の目的を達成するために「会社において企画された行事の一環」で、会社の事業活動に密接に関連して行われたものであったこと、このような理由からAは事業主の支配



下にあり、事故は労災に当たると結論付けた。事業主の支配下にあれば、当然、業務遂行性があり、事故によるAの死亡と運転行為との間に相当因果関係の存在が肯定されてるため、業務起因性が認められる。

通常、歓送迎会のような飲み会後の事故は、会社関連であったとしても労災が認められないケースがほとんどだったが、今回の判決により、さまざまな事情により労災（通災）と認められる可能性が出たことになる。また別のケースでは、海外出張中、現地住民との宴会でアルコール度の高い酒を飲酒後、死亡した男性について、やはり労基署の業務外判断を取消し、宴会での飲酒行為が業務に必要不可欠なものだった（＝業務起因性）として、労災と認定した地裁判決も出た。会社関連の飲み会については、目的・費用負担・企画者・強制参加の有無（実態として）、会社の事業活動・業務との関連などを確認され判断されることが予想される。このため、飲み会後の事故だったからといって労災申請を会社側で一方的に「出来ない」と申請しない、申請させないことがないよう、しっかりとした事実確認が必要となるだろう。

◇SRアップ21：www.srup21.or.jp