

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

◆ 特集 I ◆ ◆ ◆

非定常作業観察し問題を指摘

協力会社の安全確保へ改善図る

三菱ガス化学山北工場

◆ 特集 II ◆ ◆ ◆

高年齢化で転倒災害が増加

「ロコモチェック」し身体機能把握を——厚労省

事業場の改善事例集作る——滋賀・彦根労基署

◆ ニュース ◆ ◆ ◆

一人親方も注文者が報告

厚労省報告書 業務上災害で義務化へ

労働災害動画 配信はじめました!

安全スタッフ電子版へログイン後→「各種サービス」
→「動画で学ぶ労働災害事例」からご覧いただけます

↓コチラから



No.2439

12

1日号

2023



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 大阪会
まゆみ社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 新田 真弓

第359回

懇親会の贈呈式で右足を骨折

■ 災害のあらまし ■

農作物生産・加工をしている会社に入社した新入社員Aは、午後7時から、居酒屋で開催された米収穫に向け士気を高めるための懇親会に参加した。この懇親会は毎年収穫シーズンに会社が開催し、従業員9人全員と取引先の従業員3人も参加していた。社長による業務の説明が1時間ほどあり、その後、お酒や食事が提供されたが、Aは飲酒せずウーロン茶を飲んでいた。懇親会では、去年の米を詰めた米俵を取引先にプレゼントすることが恒例行事で、毎年その年の新入社員もしくは一番社歴が浅い従業員が贈呈する役目であった。力に自信がないAは断りたかったが、社長からの指示もあり米俵を持ち上げたところ、手がすべって米俵を落とし、右足を骨折した。

■ 判断 ■

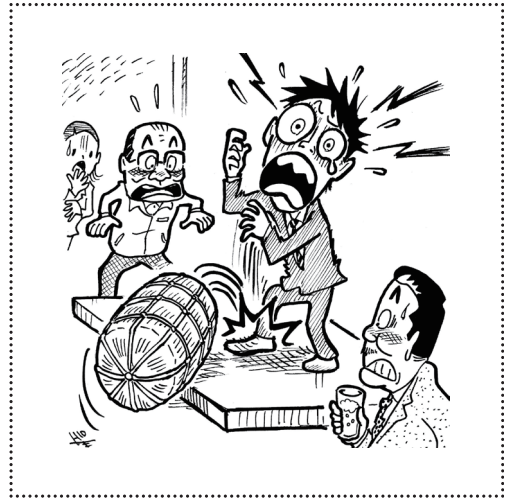
飲食を伴う懇親会の場であったものの、新入社員Aの負傷は**業務上**災害となった。

■ 解説 ■

会社主催の宴会などの社外行事は、原則的に業務上の災害として認められない。しかし、参加の強制の有無、社外行事の目的と業務の関連性などの諸事情から例外的に業務上の災害と認められる場合がある。行政通達（昭和48・11・22基発644号）によると、「全職員について参加が命じられ、これに参加すると出勤扱いとされるような会社主催の行事に参加する場合等は業務と認められる。さらに、事業主の命をうけて得意先を接待し、あるいは、得意先との打合せに出席するような場合も、業務となる。逆に、このような事情のない場合、例えば、休日に会社の運動施設を利用しに行く場合

はもとより会社主催ではあるが参加するかどうか労働者の任意とされているような行事に参加するような場合には、業務とにならない。ただし、そのような会社のレクリエーション行事であっても、厚生課員が仕事としてその行事の運営にあたる場合には当然業務となる。また、事業主の命によって労働者が拘束されないような同僚との懇親会、同僚の送別会への参加等も、業務とはならない」としている。どのような目的か、従業員の立場はどのようなものか、どのような内容かということが判断のポイントとなる。裁判例でも、基本的には業務上とは認めない傾向にあるが、諸事情を総合的に考えて判断している。例えば、東京地裁平成27年1月21日判決の品川労基署長事件では、納会は任意参加とされていたが、業務遂行性を認めた。この要件がという判断ではなく、詳しく詳細を考慮している。

今回のケースでは、懇親会は社長が自ら企画したもので、費用は会社が全額負担し、従業員全員が参加可能な日取りを選び日程を決めたため、結果的には全員参加による開催となった。ちなみに、Aは当日休みであったが、出勤扱いとして他の従業員同様、給料が支払われていた。飲食の前に、社長による業務の説明は1時間も行われており、懇親会の目的も、会社の収益の根幹にかかわる米収穫業務を間近に控え、新入社員のAは他の従業員と親睦を深めて知識経験を共有し、連帯感と強調性を高めることで、農作業において安全かつ迅速に収穫作業を行うためであるということで業務上の必要性があると考えられた。つまり、会社が従業員に参加を強制した業務であり、飲食を伴う懇親会と社長の従業員への説明とが一体として開催された懇親会である。また、取引先への接待も社長から指示されて



いたため、飲食を伴う懇親会の席であるものの業務遂行性があるものと判断された。

仙台高裁令和3年12月2日判決の山形県労基署事件で、さくらんぼ収穫に向けた決起大会での腕相撲により右ひじを骨折・脱臼したことが業務上負傷になるかを争った判例がある。裁判所は、決起大会の性質、決起大会の場での恒例行事としての全員参加で腕相撲大会が行われる腕相撲と決起大会の一体性、わずか8人の会社の社長が直接指示をして腕相撲に参加させたことは、決起大会への参加と一体の会社の業務として、社長の指示に従って業務を遂行した行為であると認め、飲食が進んだあとの余興と考えた地裁の判断を覆した。

このように、お酒を伴う懇親会だから業務外だと簡単に決めることができない。行政通達による判断もさることながら、裁判例からも小規模の会社における社長の拘束力や強制力といった要素もポイントとなっている。どのような会社の、どのような内容で、どのような目的なのか、事業運営上重要なものなのか、費用負担など、総合的にしっかりと把握して、慎重に対応することが求められる。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp