判例評釈

歓送迎会参加後の交通事故死と業務上認定
—国・行橋労基署長（テイクロ九州）事件・最高裁平成27年７月８日第二小法廷判決

阿　部　未　央

Ⅰ　事実の概要

１　A 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，B は平成22年８月，A 社の親会社である C 社から A 社に出向し，A 社の a 工場等において，営業企画等の業務を担当していた。A 社の代表取締役社長である D(以下「D社長」という)は，C 社の事業企画部長を兼任し, C 社本店の名古屋市にいることが多いため, A 社の E 生産部長（以下「E 部長」という）が社長業務を代行していた。A 社は，a 工場を同年８月に操業開始して以来，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か月間の研修を行っていた。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歓送迎会が行われており，その費用は A 社の福利厚生費から支払われていた。

２　〈本件歓送迎会までの状況〉　同年12月６日，中国人研修生３名の帰国と２名の来日に合わせて，翌７日にこの５名の研修生ら（以下「本件研修生ら」という）の歓送迎会（以下「本件歓送迎会」という）を開催することが，E 部長により企画された。A 社には，当時 B を含めて７名の従業員が在籍していたところ，E 部長が全員に声をかけ B 以外の従業員は本件歓送迎会に参加する旨の回答をしていた。

本件歓送迎会の当日，E部長はBに対し，改めて本件歓送迎会への参加を打診したところ，Bは，翌8日提出期限でD社長に提出すべき営業戦略資料（以下「本件資料」という）の作成業務を理由に参加できないことをE部長に伝えた。E部長はBに「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，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。

３　〈本件歓送迎会中の状況〉　本件歓送迎会は，午後6時30分頃から飲食店（以下「本件飲食店」という）で，Bの到着を待つことなく開催された。他の従業員全員及び本件研修生ら参加者が自由に話しながら飲食し，このうち従業員1名と本件研修生らはアルコール飲料を飲んだ。なお，E部長は本件研修生らをA社所有の自動車でその居住するアパート（以下「本件アパート」という）から本件飲食店まで送っており，本件歓送迎会終了後もE部長が本件アパートまで当該自動車で送る予定になっていた。

Bは，本件資料の作成業務を一時中断し，A社所有の自動車（以下「本件車両」という）を運転して，終了予定時刻の30分前であった午後8時頃到着し，本件歓送迎会に途中から参加した。A社の総務課長に対し，本件歓送迎会終了後に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帰れ。」と言われていた。Bはアルコールを飲まなかった。本件歓送迎会は午後9時過ぎに終了し，その費用はA社の福利厚生費から支払われた。

４　〈本件歓送迎会終了後から事故までの状況〉　Bは，本件歓送迎会終了後，E部長が送る予定であった本件研修生らを本件アパートまで送ったうえでa工場に戻ることにした。Bは，本件車両で本件アパートに向かう途中，交通事故（以下「本件事故」という）に遭い，頭部外傷により死亡した。a工場と本件アパートは，本件飲食店からいずれも南の方向に位置し，その間の距離は約2kmであった。

５　Ｂの妻Ｘ（原告・被控訴人・上告人）は，労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求したが，Ｂの死亡は業務上の事由によるものではないとして，行橋労働基準監督署長から不支給決定を受けた。

Ｘは Y（国・被告・被控訴人・被上告人）に対して，この決定の取消しを求めて提訴した。第１審（東京地判平成26年４月14日労経速2213号32頁）及び原審（東京高判平成25年９月10日労判1145号12頁）はＸの請求を棄却した。これに対してＸが上告した。

Ⅱ　判旨　破棄自判，不支給決定取消し。

１　「労働者の負傷，疾病，障害又は死亡…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（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）。」

２　「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Ａ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上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。」

①　「Ｂ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工場に戻ることになったのは，…Ｅ部長から，…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，本件会社からみると，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ものということができる。」

② 「…本件歓送迎会は，…C社の中国における子会社からA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E部長の発案により，…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名及び本件研修生らの全員が参加し，その費用が本件会社の経費から支払われ，特に本件研修生らについては，本件アパート及び本件飲食店間の送迎がA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A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，本件会社及び本件親会社と上記子会社との関係の強化等に寄与するものであり，本件会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 「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，本件飲食店から本件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，本件会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うことができる。」

３　「以上の諸事情を総合すれば，B は，A 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うことができるから，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。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。」

Ⅲ　評釈　結論に賛成。

１　本判決の意義および本事案の特殊性

本判決は，業務を一時中断して歓送迎会へ参加し，帰社にあわせて中国人研修生らを自動車で送る途上の交通事故死について，業務災害と認めた最高裁判決である[1]。本判決の意義は，第１に，飲酒を伴う親睦目的の行事に参加した事案において，最高裁が業務災害であると認定した点にある。アルコールを伴う宴会等の行事参加に関する業務上外認定については，業務外と判断されるものが多い（後述３(２)参照)。宴会などの社外行事は勤務後に行われることが多いが，業務の一時中断中の事

(1)　本事案は，不支給処分，審査請求，再審査請求，１審および２審で業務遂行性が否定され原告の請求が棄却されたが，最高裁では請求が認められた事案であった。

故である点に本事案の特殊性があり，それが結論にも影響を与えていると思われる。第２に，業務上外の判断にあたり，行事の経緯も含め諸事情を広く捉える点である。事例判断にとどまるものの，当該社外行事の諸事情を広く取り込み，「一連の行動」を職務上「要請」されていたとして「事業主の支配下」にあったと評価している。たとえば，社外行事が開催される経緯，労働者の社外行事参加に至るまでの経緯，および労働者が自動車を運転し事故に至るまでの経緯を１審・２審判決より最高裁が広く認定している点は，今後の業務上外判断の参考になる。第３に，事実認定の手法が実態に即して実質的である点である。形式的ではなく，当該会社の実態や労働者のおかれた状況に即して実質的な事実認定・判断を行っている点で，事案の特殊性があるものの，今後の労災認定における労働行政および裁判に大きな影響を与えうる。本判決の争点は，歓送迎会終了後の帰社途中の自動車運転行為が，「事業主の支配下にあった」として業務遂行性が認められるかどうかである。

２　「業務遂行性」について

本判決は,「業務上の事由」であるというためには「要件の１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」であるとする（判旨１）。

行政実務では，業務上の災害といえるかどうかは，①「業務」といえるか（業務遂行性），②業務「上」の災害といえるか（業務起因性）の２点から判断される[(2)]。本判決同様，「事業主の支配下にある」と評価できるか否かが問題になったこれまでの裁判例でも，「業務遂行性」の

⑵　厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『労働者災害補償保険法〔７訂新版〕』(2008)158頁以下，菅野和夫『労働法（第11版）』(弘文堂，2016）611頁以下，水町勇一郎『労働法（第６版）』(有斐閣，2016）288頁以下。

問題であるとされるものがある(3)。本判決は，「要件の１つとして」と述べていることから，それだけが要件ではないことを確認しつつ，「業務遂行性」という用語は用いずに，「業務遂行性」判断を行っている。この点，業務遂行性を，業務起因性判断の一要素と位置づけて，業務起因性判断のなかに取り込むこともできると解されている(4)。

また本判決では，「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」とする。そのようなケースが典型ではあるが，事業主の支配下を離れて災害が発生する場合もあるので，「当該災害が発生した」との表現は不正確であるといえる(5)。つまり，「業務遂行性は，労働者が事業主の支配管理下にある状態において疾病が発症することを意味しているものではなく，事業主の支配管理下にある状態において有害因子を受けることを意味している」(6)と解せられる。

３　「業務上外認定」の判断枠組み

（1）　本判決は，①被災労働者の社外行事への参加やそれまでの経緯，②社外行事と業務との関連性，および③本件事故とそれに至るまでの経緯から，アルコールを伴う事業外での社外行事終了後の送迎行為につい

⑶　八雲郵便局簡易旅行会事件・松江地判昭和55・９・10労判350号19頁，立川労基署長（東芝エンジニアリング）事件・東京地判平成11・８・９労判767号22頁，国・沼津労基署長（心臓突然死）事件・静岡地判平成24・４・26労判ジャーナル６号25頁，品川労働基準監督署長事件・東京地判平成27・１・21労経速2241号３頁など。

⑷　東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法・下巻』862頁〔岩村正彦〕（有斐閣，2003）参照。

⑸　小西康之・ジュリ1507号145頁。「これは，過去の裁判例を踏襲したことのほか，本判決では，労働者の負傷，疾病，傷害又は死亡を「災害」と略している…一方で，「災害」の一般的な用語例に引き寄せられた結果とも思われる」とする。

⑹　労務行政研究所編『労災保険 業務災害及び通勤災害認定の理論と実際（上）（改訂４版）』（労務行政，2014）146頁。

て，「A 社の支配下にあった」と認定している。すなわち，当該労働者が本件歓送迎会への参加を一度断るも，上司から参加の強い意向が個別に示され，その結果業務を中断して「参加しないわけにはいかない状況に置かれ」た（①)。本件歓送迎会は，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，中国人研修生と従業員との親睦を図ることにより，会社間の関係強化などに寄与するとして，当該歓送迎会は「事業活動に密接に関連する」ものである（②)。業務再開のため帰社するついでに，E 部長にかわって研修生らを自動車で送ったものであり，経路を大きく逸脱するものではないことから，「会社から要請された一連の行動の範囲内」であった（③，以上判旨２)。そして，①から③の諸事情を総合して，業務上認定を行った（判旨３)。

これに対して，本件１審判決（２審判決も同旨）は，ア）本件歓送迎会への参加が義務付けられておらず，歓送迎会も親睦目的の私的な会合であり，本件歓送迎会の運営につき業務上の役割を担っていたとも認められないとして，業務遂行性を否定する。イ）本件歓送迎会終了後の送迎時の運転行為についても，私的な会合に付随して被災者が任意に行ったものであるとして，業務遂行性を否定する。

行政解釈は，宴会，懇親会，慰安旅行等の行事に伴う災害に関する業務上外認定について，催しの世話人等が自己の職務の一環として参加する場合（例えば，営業課員，庶務課員等）には，一般に業務遂行性が認められるが，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が，特別の事情がない限り，業務遂行性がないのが通例であるとする[7]。

本件１審判決は，本件歓送迎会への参加，本件歓送迎会終了後の運転行為などについて，各行為の業務遂行性の有無を個別に判断しているが，本判決は，業務途中の本件歓送迎会への参加およびその後の帰社を職務

上要請された一連の行動と評価し，…業務遂行性を認めている[(8)]。本判決は，本件事故に至る事情につき，「一連の行動」を一括して評価している（一連事情一括方式）[(9)]。下級審裁判例のなかには，本件１審判決同様に個々の行為ごとに判断した裁判例として，当該レクリエーション行事自体の「公務性」は肯定（本来の公務そのものではないと）しつつ，レクリエーション会場と表彰式などの会場間の自家用車による移動中の交通事故については，局長の支配管理下にはないと判断したものがある[(10)]。

本判決は，当該行事や事故に至る経緯を含む諸事情を取り込み，労働者が「一連の行動」を職務上「要請」されていたとして，事業主の支配下にあったと評価した（意義２参照)。個別の行事だけを捉えて業務上外認定の判断を行うことが可能かつ効率的な事案もあろう[(11)]。他方，本判決の事案のように，グレーゾーンの行事や行為ゆえ判断が難しい場合もあるので，一定の事案では本判決のような手法も有用であると考える。

（2） 業務遂行性を判断する諸事情として，本事案では３つをとりあげる（判旨２①～③)。１つめとして当該行事への参加強制の有無・程度（①)，２つめとして当該行事と業務との関連性（②）について検討

⑺ 労務行政研究所編・前掲注６）308頁。本判決は，自己の職務（世話役等）として参加する場合でなくても，会合と業務の関連性が強く，参加の強制性が強いときには，業務遂行性を認めうるとした点に特徴があるとする（山下昇・法セ714号117頁)。

⑻ 上田達子・ジュリ1505号229頁。

⑼ 小西・前掲注５）145頁。

⑽ 熊本来民郵便局事件・福岡高判昭和53・５・30労判301号40頁。

⑾ 小西・前掲注５）145頁。「労災保険実務における迅速な認定の必要性からすると，行政解釈の採用する個別事情総合評価方式は多くの場合有用であろう」とする。

している（③については後掲）。本件歓送迎会への参加強制の有無・程度（①）について，本判決は，当該労働者が翌日提出締切の資料作成業務が残っているので参加を一度断るも，上司である部長より個別に参加の「強い意向」が示される一方で，資料の提出期限延期の措置は執られず，残業も一時中断して戻ればいいという部長の声がけもあり，その結果「参加しないわけにはいかない状況に置かれ」たと認定している。本件歓送迎会と業務との関連性（②）について，本判決は，本歓送迎会は，部長の発案で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ものであるが，全員が参加し，費用は会社経費から支払われ，親睦を図ることにより親会社やその子会社との関係の強化等に寄与するものであるから，「A 社において企画された行事の一環」であり，会社の「事業活動に密接に関連して行われたもの」であると判断した。

この点，宴会・その他の行事に関するこれまでの裁判例は，行事への参加強制の有無，行事の目的・実態と業務との関連性を中心に業務遂行性の有無を検討し，否定するものが多い[12]。会社主催の慰安・親睦目的の泊りの忘年会につき，出勤扱いされ，会社が経費を負担しても参加を強制された事実は認められないとして，業務遂行性を否定したもの[13]，有志が企画した出張中の送別会につき，会費制で参加が任意であり，会合の趣旨及び開催の経緯から，会合への参加につき業務遂行性を否定したもの[14]，研修旅行の主たる目的は観光・慰労であり，高額な自己負担金があること，参加・不参加が自由であり参加が強制されていなかったこと等から，業務遂行性を否定したもの[15]，研修旅行の主たる目的は親睦・

⑿　拙稿『社会保障法百選（第５版）』103頁。

⒀　福井労基署長事件・名古屋高金沢支部判昭和58年９月21日労民集34巻５＝６号809頁。

⒁　前掲注３）立川労基署長（東芝エンジニアリング）事件判決。

⒂　多治見労基署長（日東製陶）事件・岐阜地判平成13・11・１労判818号17頁。

懇親と観光であり，欠席者は理由を報告する義務があり，費用の半分程度が給与より天引きされ，不参加者への返還がなされていなかったとしても，参加が実質的に強制されていなかったとして，社員旅行の業務性を否定したもの⒃などがある。これに対して，アルコールを伴う行事（年末の納会）について，「任意参加」で，「懇親・慰労の趣旨」であるものの，社内において会社が主催し，費用を会社が全額負担し，所定労働時間を含む時間帯に開催され，全員が出席し，勤務を前提とした賃金支払があったことから，「本来の業務やこれに付随する一定の行為に従事したものとはいえないが，なお，その延長線上において，労働関係上，本件会社の支配下にあったと認めるのが相当」であるとして，業務遂行性を肯定したものもある⒄。

本件１審判決（２審判決も同旨）も，これら①②につき検討し，業務遂行性を否定している。①の行事への参加強制の有無については，部長が「今日は最後だから」と当該労働者に話したものの，出席する旨約束させたものではないこと，総務課長の発言（本件歓送迎会前には「忙しいんやったら，無理せんでもいいぞ」，当該労働者が本件飲食店に来店した際には「食うだけ食ったらすぐ帰れ。」）などから，参加が事実上強制されていたとはいえないとする。②の行事と業務との関連性については，部長の判断で，開催日の前日か当日に決まる従業員有志による私的な会合であり，定期的な社内行事とまではいえないこと，中国人研修生らとの親睦を深めることを目的とし，居酒屋において飲酒を伴い開催された歓送迎会であり，普段の歓送迎会と異なるものとはいえないこと，

⒃ 前掲注３）国・沼津労基署長（心臓突然死）事件判決。

⒄ 前掲注３）品川労働基準監督署長事件判決。ただし，結論においては納会の目的から逸脱した過度の飲酒行為であるとして，業務起因性を否定する。社外行事と業務との関連性に関し，当該判決は，業務遂行性を「事業主の支配下」と解し，それを一段と希釈化し「その延長線上」として，その充足を認定しているとする（山口浩一郎・労働法令通信2403号23頁）。

当該労働者が行事の運営に何ら業務上の役割を担っていたとも認められないとして，結論において業務遂行性を否定する。

本判決と１審（２審）判決とでは，上述のとおり，事実認定の違いも大きいものと思われる。本判決は，これら①②の点も重要な考慮要素としつつも，締切間近の業務を完遂するための業務中断中での当該行事への参加であった点，その帰社途中での事故である点（判旨２③）にも注目して，その他の諸事情を実態に即して実質的に検討[18]した上で，これらを併せて業務遂行性を肯定している（意義３参照）。

（3） 業務遂行性を判断する諸事情の３つめとして，労働者の帰社途中の交通事故死（判旨２③・３）について検討している。本判決は，労働者が本件研修生らを自動車で送る行為は，部長からの明示的な指示を受けていないものの，本件アパートと本件飲食店間の送迎を部長が行うことが予定されていたこと,労働者にとっては業務再開のための「帰社」途中であること，労働者が自動車で送った本件アパートは，本件飲食店から工場へと戻る経路から大きく逸脱するものではないことから，会社から「要請」された「一連の行動の範囲内」であったと判断した。他方,１審（２審）判決は，部長から運転を指示されたことはなく，私的な会合後，労働者が「任意」で行った行為であるとして，送迎行為の業務遂行性を否定した。

本事案において，労働者が本件研修生らを自動車で送った行為は，帰社途中に部長にかわって行ったものであり，単なる任意の行動ではなく,

---

⒅　森戸英幸・ジュリ1497号５頁は，「実体に即して実質的な判断を可能にする柔軟な枠組み」であるとする。林史高・ジュリ1508号101頁は，「行政解釈で類型化された業務遂行性の判断基準のいずれかを直ちに形式的に当てはめるのではなく，それらの行政解釈で示された業務遂行性の判断要素を踏まえつつ，…具体的な事案に即して実質的に検討し，総合的に判断したものである」とする。

会社から「要請」されていた一連の行動の範囲内であったと評価している。仮に，帰社の予定がない事故であったとしたら，「業務中断中」という事情がなくなるので，本判決とは異なり業務遂行性が否定される可能性もありうる。業務起因性について，業務災害では，通勤災害のような経路の逸脱はあまり問題にならないとしても，本判決では少し遠回りした送迎行為に関する本件運転行為と事故との相当因果関係が認められている。

（4） ところで，会社からの「要請」は，「強制」や「命令」とはどう違うのか，業務災害を認定する上で，会社からの「要請」で足りるのだろうか（判旨２①③参照)。使用者は，そもそも「業務」ではないものを，労働者に「強制」したり「命令」したりする権限はない。その意味で，本判決も，歓送迎会が業務そのものではなく「会社の事業活動に密接に関連して行われた」行事であるから，「要請」という用語を使用したものと思われる。なお，任意団体による４泊５日の旅行への参加について，その実態は，保険募集業務の円滑な遂行を目的としており，旅行の随行を強く「要請」されていたとして，業務遂行性を肯定したものがある[19]。また，「業務起因性」に関する判断であるが，中国での中国人らとの宴会は，撮影許可を得るための働きかけおよび今後の取材業務が円滑に進められるよう中国人参加者と親睦を深めるという目的があり，宴会でのアルコール度数が非常に高い酒での「乾杯」は「業務の遂行に必要不可欠なもの」ゆえこれに応じざるをえない状況であり，私的な遊興行為とはいえないとして，業務起因性を肯定したものがある[20]。

⒆ 前掲注３）八雲郵便局簡易旅行会事件判決。
⒇ 国・渋谷労基署長〔ホットスタッフ〕事件・東京地判平成26・３・19労判1107号86頁。なお，この事件で業務遂行性は争点となっていない。

本判決および上記の裁判例のように，「要請」であっても業務を遂行する上では事実上の強制に近い場合には，なおも「会社の支配下にあった」と評価することができる事案もあろう(21)。本事案では，社外行事への参加強制の有無，社外行事と業務との関連性および自動車運転による送迎行為への指示などの点で１審・２審と最高裁とで認定に違いがでた。本最高裁判決は，社外行事への参加から自動車運転に至るまでの一連の行動を労働者が会社から要請されていたとして，実態に即して実質的に判断することで業務上と認定したと解される(22)。

(21) 森戸・前掲注18）５頁。「統一的な基準による公平な労災認定という観点からは，今後「要請」というやや曖昧な基準の具体化・明確化を図る必要がありそうである」とする。

(22) 本文中に掲げたもののほか，本判決の評釈として大山盛義・季労257号230頁等がある。