

業務を中断して参加した歓送迎会終了後、 仕事に戻る途中に研修生らを自動車で送迎 する行為の業務遂行性

国・行橋労基署長(テイクロ九州)事件・
最二小判平成28・7・8 労判1145号6頁

柴田 洋二郎

I 事実の概要

1 Aは、親会社のB社からC社に出向し、C社のD工場等で営業企画等の業務を担当していた。C社代表取締役社長のEは、B社事業企画部長を兼任しているため、C社生産部長のFが社長業務を代行していた。

2 平成22年12月6日、F部長は、B社の中国の子会社から受け入れている中国人研修生3名の帰国と、次に受け入れる中国人研修生2名の来日に際して、翌日(7日)に上記5名の歓送迎会(以下、「本件歓送迎会」)を開催することとした。Aは、8日にE社長に提出する資料の作成があるため参加できない旨返事をしたが、F部長から、最後だから顔を出せるなら出してほしいことと、資料が完成していなければ本件歓送迎会終了後にAと一緒に資料を作成する旨を伝えられた。

3 (1) 同月7日、本件歓送迎会は、Aの到着を待たずに開始された。F部長は、研修生らをその居住するアパートから本件歓送迎会場の飲食店(以下、「本件飲食店」)まで社有車で送っており、本件歓送迎会終了

54 (54) 業務を中断して参加した歓送迎会終了後、仕事に戻る途中に研修生らを自動車で送迎する行為の業務遂行性(柴田)

後も、F部長が研修生らをアパートまで社有車で送る予定だった。

(2) Aは、資料作成を一時中断し、作業着のまま社有車で本件飲食店に向かい、午後8時ごろ到着し、本件歓送迎会に参加した。Aは研修生からビールを勧められたがこれを断り、アルコール飲料は飲まなかった。

(3) 本件歓送迎会は、午後9時過ぎに終了し、飲食代金はC社の経費から支払われた。

4 Aは、研修生らをアパートまで送ったうえでD工場に戻るため、研修生らを同乗させて社有車を運転し、アパートに向かう途中で交通事故(以下、「本件事故」)に遭い、死亡した。D工場とアパートは、いずれも本件飲食店からは南の方向にあり、D工場とアパートとの距離は約2kmだった。

5 (1) Aの妻X(一審原告、控訴人、上告人)は、行橋労基署長に対し、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Aの死亡は業務上のものではないとして不支給決定(以下、「本件決定」)をした。

(2) Xは、本件決定の取消しを求めてY(国。一審被告、被控訴人、被上告人)を提訴したが、一審(東京地判平成26・4・14労判1145号14頁)、控訴審(東京高判平成26・9・10労判1145号12頁)とも請求を棄却した。そこで、Xが上告したのが本件である。

II 判旨：破棄自判、不支給決定取消し。

1 業務上判断における業務遂行性

労働者の負傷、疾病、障害または死亡(以下、「災害」)が、労災保険法上の業務災害に関する保険給付の対象となる業務上の事由によるものとされる「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」。

2 歓送迎会終了後に研修生らを自動車で送迎する行為の業務遂行性

(1) Aは、F部長から本件歓送迎会への参加に強い意向を示されたこ

とと、同会終了後の資料作成にF部長も加わる旨を伝えられたことにより「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D工場に帰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、C社からみると、A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、従業員および研修生の全員が参加し、C社の経費から費用が支払われ、研修生らについては社有車による送迎が行われていたことから、「研修の目的を達成するためにC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、C社及びB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、C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) Aが社有車で研修生らをアパートまで送ったことは、「F部長により行われることが予定されていたものであり、……本件飲食店からD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、AがF部長に代わってこれを行ったことは、C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。」

(4) 以上から、「Aは、C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、D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D工場に戻るに当たり、併せてF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、……本件研修生らを本件アパートまで送ることがF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、Aは、本件事故の際、なおC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A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。」

したがって、本件事故によるAの死亡は、労災保険法および労基法所定の業務上の事由による災害に当たるとし、原判決を破棄し、本件決定を取り消した。

Ⅲ 評釈：結論に賛成。

1 本件事案および本判決の特徴

本件は、歓送迎会に出席した労働者が、その終了後に同会に参加した研修生らをアパートまで社有車で送迎する(以下、「本件送迎行為」)途中の交通事故により死亡したことにつき、本件送迎行為に業務遂行性があるか否かが争点となった事件の上告審である。

最高裁は、原判決(若干の補正を除き、概ね一審判決を引用する)を取り消し、労基署長の不支給決定を取り消した。本件事案の特徴は、歓送迎会後に業務再開のため工場に戻る必要があった点および、(単なる運転行為ではなく)送迎行為が問題となっている点にある。また、本判決の特徴は、労働者が歓送迎会に参加した後、工場に戻る一連の行動を評価していること、本件歓送迎会と本件送迎行為について、一審・控訴審とは異なる位置づけをしていること、明示的な指示のなかった本件送迎行為の業務遂行性を認めている点にある。

最高裁は、判旨1で、従来の最高裁判決(十和田労基署長事件・最三小判昭和59・5・29労判431号52頁)を引用して、「業務上」といえるための要件の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」(業務遂行性)を挙げたうえで、判旨2で本件送迎行為の業務遂行性を判断している。以下では、本判決の特徴である判旨2について検討する(判旨1に関しては、本判決の用語例に従うと、業務上の傷病を十分にカバーできず妥当でないとする旨の指摘がある[小西康之「本件判批」ジュリ1507号145頁])。

2 歓送迎会終了後に研修生らを自動車で送迎する行為の業務遂行性 (判旨2)

(1) 判旨のポイント

判旨2は、本件送迎行為の業務遂行性を判断するにあたり、Aが本件歓送迎会に参加し、その後D工場に戻るようになった経緯(判旨2(1))、本件歓送迎会の位置づけ(判旨2(2))、本件送迎行為の位置づけ(判旨2(3))の3点を考慮する。そこでは、F部長の本件歓送迎会以前の言動を踏まえて、Aが同会に参加し、同会終了後にD工場に戻るに至った一連の行動をとることは、C社から職務上要請されていたとし(判旨2(1))、本件歓送迎会がC社の事業活動に密接に関連して行われたものであるとしたうえで(判旨2(2))、本件送迎行為をその要請されていた一連の行動の範囲内のものとする(判旨2(3))。そして、結論として、本件送迎行為に業務遂行性を認め、本件事故によるAの死亡と本件送迎行為との間に相当因果関係が存在すること(Aの死亡の業務起因性)も認めている(判旨2(4))。

このように一連の行動を評価する判断枠組みは、一審および控訴審が依拠した、本件歓送迎会への参加、本件送迎行為、D工場に戻るための運転行為、それぞれの業務遂行性を個別に判断する(従来の)判断枠組みとは異なっている。そこで、以下ではまず、従来の判断枠組みにおける、これらの行為の業務遂行性の有無について確認する。

(2) 行政解釈および従来の裁判例

(a) 宴会への参加

行政解釈は、本件歓送迎会のような宴会に際して、参加労働者に生じた傷病等の業務遂行性の判断について、「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、庶務課員などに多い)には、一般的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」としている(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償保険法』[以下、『労災保険法』]177頁)。

裁判例は、料理店での決起大会が業務に関連するものであり、それへの参加に事実上の業務命令がある場合には、当該行事への参加の業務遂行性を肯定する(太陽神戸銀行四街道支店事件・千葉地佐倉支判昭和58・2・4 労判406号58頁[ただし、安全配慮義務違反の有無が争われており、労災の事案ではない])。他方で、裁判例は、当該行事の趣旨・目的を、当該行事の形式や名称にとらわれず、開催の経緯やこれまでの類似の行事の状況等実態に即して判断する。そのうえで、行事の趣旨・目的が慰安、慰労、懇親、親睦等にあるとされた場合は、出欠勤に関する労務管理上の取り扱い、費用の負担者(会社か参加者か)、参加に対する強制の有無等に着目して総合的に判断を下している。その結果、多くは業務遂行性が否定されており、否定例は参加が強制されていない点が共通する(福井労基署長事件・名古屋高金沢支判昭和58・9・21労民集34巻5・6号809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、本件第一審・東京地判平成26・4・14 労判1145号14頁。もっとも、近年では、参加が強制されていたとまではいえない納会への参加について、業務遂行性を肯定する裁判例がみられている[品川労基署長事件(東京地判平成27・1・21 労経速2241号3頁)])。

(b) 送迎行為や運転行為

本件送迎行為に関連する移動中の災害に関する行政解釈について、まず、通勤(出勤および退勤)途上の災害は、一般には業務遂行性はなく、その間に発生した災害は業務外の災害となる。もっとも、通勤の「途中で用務を行う場合」は、「事業主の業務命令があったかどうか。明示の業務命令はなかったとしても当該労働者として職務上当然行うことが予想される用務であったかどうか。」「用務の遂行に当たり、通常

の勤務時間、通勤順路、通勤方法等と著しく異なった時間、順路、方法等による必要があったかどうか。」について積極的に解すべき事情があれば、一般に業務遂行性があるとしている。また、外勤業務に従事する労働者は、勤務態様によるが、一例として、特定区域内の複数の用務先と自宅を往復している場合には、「自宅を出てから最初の用務に着手するまでの間、最後の用務を終えて自宅に戻るまでの間は、特別の事情のない限り」業務遂行性はないとする。ただし、「個々の実情に即して判断の具体的妥当性を失しないように」注意を促している（以上、『労災保険法』173頁以下）。

運轉行為中に関連する裁判例をみると、労働者が事業主の支配下に置かれていたと認められる特別の事情がある場合を除き、通勤途上災害に業務遂行性を認めない（最二小判昭和54・12・7判時954号14頁、前掲 十和田労基署長事件判決）。また、社外行事終了後の移動については、当該行事の公務性や業務遂行性とは別に指示や職務命令があったか否かが判断されている（熊本来民郵便局事件・福岡高判昭和53・5・30判判301号40頁 [公務上と認められる社外行事後の運轉走行中の事故につき、公務性を否定]、前掲 本件第一審判決 [業務遂行性の認められない歓送迎会に付随する送迎のための運轉行為につき、業務遂行性を否定]）。

(c) 労働者の担当業務行為とはいえないが、単なる私的行為ともいえない行為

中断していた業務の再開に向かう途上である本件送迎行為は、休憩時間中の災害と平行に考えうるが（最高裁調査官による、林史高「本件解説」ジュリ1508号98頁以下参照）、他方で、直ちに労働者の担当業務行為とはいえないが、単なる私的行為ともいえない性質の行為とみることもできる。これらの行為中の災害について、行政解釈は、事業主の特別の業務命令等により積極的に是認されている場合には、その行為自体が担当業務行為となるとする（業務遂行性が認められる）。他方で、

そのような是認のない場合は、当該行為が合理性または必要性をもつ場合には、業務行為またはこれに附随する行為として、その間に生じた災害は、業務遂行性が認められるとする（『労災保険法』162頁）。

裁判例は、当該労働者の本来の担当業務でなく、特別の業務命令もない行為でも、業務運営上、緊急性、必要性があり、労働者として行うことが期待されるものである場合（岐阜地判平成20・2・14判タ1272号169頁〔他の業務で出勤した労働者が、同僚の夜食を手配する緊急の必要性があり行った夜食の買出行為〕）や、労働者が業務を行う上で当然なすことが予想される行為（名古屋地判平成20・9・16労判972号93頁〔トレーラー運転手が、横転した事故車からの被害者の救出行為と、それに継続する、事故車を起こそうとする復旧行為〕）に業務遂行性を認めている。他方で、業務遂行のための必要行為または業務遂行途上における合理的行為とはいえない行為は、業務遂行性を否定している（淡路労基署長（上田建設）事件・神戸地判昭和58・8・29労判416号49頁〔棟上げ作業およびその後に行われる餅まきの準備・後片付けは業務としつつ、餅拾いは業務中断中の私的行為とした〕）。

(3) 本判決の位置づけと評価

本判決は、業務遂行性の判断にあたり、一連の行動を全体として判断する手法を採用する点で、各行為を個別に判断してきた従来の判断枠組み（本件一審・控訴審含む）とは異なっている（前掲・小西145頁は、前者を「一連事情一括評価方式」、後者を「個別事情総合評価方式」と呼ぶ）。この点、労災保険認定の迅速性から、多くの場合、個別事情総合評価方式が有用であるとしつつ、業務遂行性は、当該労働者の置かれている状況に即して判断すべきことから、本判決が一連事情一括評価方式を採用したことは妥当とする評価もみられる（前掲・小西145頁）。本件送迎行為に至る経緯には、本件歓送迎会後に業務再開のため工場に戻る必要があったという本件事案の特徴が影響を与えていることからすれば、こうした評価には賛成する。他方で、統一的な労災認定という観点

からは、いかなる事情があれば一連事情一括評価方式を採用すべきか、また、一連事情一括評価方式と個別事情総合評価方式はいかなる関係に立つのか(選択的なものか、順次的なものか)について、今後明確にすべき必要があろう。

また、本判決は、Aの本件歓送迎会への参加に「職務上」の「要請」があったとしている。まず、本件歓送迎会への参加を営業企画等を担当する——その意味で行事の世話役と思われない——Aに対する職務ととらえていると考えうる点を指摘できる。さらに、業務「命令」や参加の「強制」があったとは判断していない。以上の点で、業務遂行性を従来よりも広く認めることにつながりうる。特に、曖昧さが残る「要請」という基準の具体化・明確化の必要性が指摘されている(森戸英幸「本件解説」ジュリ1497号5頁。例えば、島根八雲郵便局簡保旅行会事件・松江地判昭和55・9・10労判350号16頁は、旅行への随行について、実質的に特別の業務命令と同視し得る「強い」要請があったとして業務遂行性を認めている。これに対し、本判決は、いわば「単なる」要請である)。

さらに、最高裁は、本件歓送迎会および本件送迎行為について、控訴審と同じ事実関係のもとで異なる判断をした。すなわち、控訴審(および一審)は、本件歓送迎会を、研修生との親睦目的の従業員有志による私的な会合とし、本件送迎行為を、私的な会合である本件歓送迎会に附随する任意の運転行為とし、いずれの業務遂行性も否定した。これに対し、最高裁は、まず、本件歓送迎会をC社の事業活動に密接に関連して行われた行事とした(業務遂行性の有無は判断していない。判旨2(2))。ここでは、本件歓送迎会にかかる判断に至る過程で、研修生が社有車により送迎されていたことも考慮している点で、控訴審(および一審)と異なる。社有車による送迎は、当該行事の目的や位置づけの判断にあたって「参加方法」として考慮されうることがわかる。また、本件送迎行為をC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した(判旨2(3))。しかし、Aが社有車で参加したのは工場に戻り業務を再

開するためであり、また、当初はF部長が研修生らをアパートまで送迎する予定だった。以上からすれば、本件送迎行為に対する明示の指示はうかがわれないにもかかわらず(判旨2(4)参照)、「会社から要請された一連の行動の範囲内」とすることに疑問がないわけではない。もっとも、本件では、運転は「単なる私的行為」ではなく、送迎行為である点に特徴がある。この点、行政解釈および従来の裁判例に照らせば、明示の命令がない場合でも、具体的状況に応じて労働者が当該行為を行うことが予想・期待される場合や、合理性または必要性がある場合であれば業務遂行性を認めている(前述(2)(b)(c)参照)。AはD工場に戻り業務を再開する必要があったこと、D工場とアパートとの位置関係という本件の具体的事情からすれば、明示の指示がなくても、Aの本件送迎行為には(期待や必要性はともかく)少なくとも合理性があるといえると考えられる。

[付記]本文中に掲げたもののほか、本判決の評釈・解説として、山下昇・法セ741号117頁、片山雅也・労政時報3918号66頁、上田達子・民商153巻4号577頁(初出は、ジュリ1505号228頁)、大山盛義・季労257号230頁に接した。