



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 会社の飲み会は「業務」なの？～最新判例のご紹介～
- 「休憩」なのに「労働時間」にあたることもある？
- 今月のセミナー情報
- 弊所事務局スタッフの紹介

### ●会社の飲み会は「業務」なの？

#### ◆平成28年7月8日最高裁判決

平成28年7月8日に、最高裁により会社の飲み会の送迎時に従業員が交通事故で死亡したことが、労働者災害補償保険法1条、12条の8第2項の「業務上の事由による災害」に当たるとされました。

#### ◆業務災害に関する労災保険給付の対象

労働者の負傷、疾病、障害又は死亡（以下、「災害」といいます。）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します。

最高裁昭和59年5月29日判決によれば、「業務上の事由」といえるか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されています。

### ◆平成28年7月8日最高裁判例の事案

今回の事案は、会社の指示で提出すべき期限が翌日に迫った資料の作成業務を、会社の歓送迎会（以下、「飲み会」）の開始時刻後も事業場で行っていた従業員が、その作成業務を一時中断して歓送迎会に途中から参加した後、その作成業務を再開するため会社の所有している乗用車を運転して事業場に戻る際、飲み会に参加していた研修生らを送るため、研修生らの自宅に向かう途上で交通事故に遭い、この従業員が死亡したというものです。

この歓送迎会後の交通事故による死亡が、労働契約に基づき事業主の支配下にある状態において発生した「災害」と認められました。

#### ◆判例のポイント

もっとも、この判例では、会社の懇親会や歓送迎会というような「飲み会」を、「会社」の関係だからといって直ちに「業務上」としているわけではありません。

## 弁護士法人デイト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは勝木までお気軽にどうぞ。



この判決において、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にある状態であったといえるかの認定で重視されたのは、「会社が、その従業員に、職務上、その行動をとることを要請したものであるか」という点であると考えられます。

死亡した従業員（以下、「A」とします。）に「業務上の事由」が認められた理由は、①飲み会の参加までの経緯、②飲み会后、業務再開のために会社に戻らなければならなかった事情、③飲み会后、研修生を住居まで送ることとなったことの一連の事情から、会社がAに「職務上」、「一連の行動をとることを要請していたもの」と評価できたためです。

#### ◆「職務上」「一連の行動をとることを要請していたもの」と評価された理由

(1) ①飲み会の参加までの経緯および②飲み会后、業務再開のために会社に戻らなければならなかった事情

Aは、翌日に迫った業務の期限を理由に、社長業務を代行していた上司（以下、「上司」といいます。）からの飲み会参加の個別の打診を断りました。しかし、上司は、「今日が最後だから」などと、Aに対し強い意向を示していました。その一方で、翌日に迫った業務については、提出期限の延期等の措置は執られず、むしろ飲み会終了後、その業務に上司も加わる旨伝えられていたのです。

これらの事情により、Aは、  
○上司の意向等により飲み会に参加しないわけにはいかない状況に置かれ、  
○結果として、飲み会の終了後に業務を再開するために事業場に戻ることを余儀なくされたといえるため、会社側が、Aに対し、職務上、これらの一連の行動を取ることを要請

していたものであると評価されました。

さらに、本件の飲み会は、連携会社の関係強化等に寄与するものとして会社で企画された行事の一環であり、従業員ら全員に参加が要請されていました。飲み会の費用も会社の経費から支払われていました。

つまり、飲み会自体が会社の事業活動に密接に関連するものであるといえたのです。

(2) ③飲み会后、研修生を住居まで送ることとなった事情

しかし、飲み会の参加と事業場への帰還が職務上要求された「業務」といえたとしても、今回Aが死亡する原因となった交通事故は、飲み会の参加者を自宅に送る途中で起こったものです。そうであれば、会社から要請されたものではないように思えます。

この点、本件では飲み会后、上司が、研修生らを、会社所有の乗用車に乗せて、自宅まで送る予定でした。ところが、飲み会の会場から見て、職場と研修生らの自宅がおおむね同じ方向であったため、Aが上司に代わってこれを行ったことで、Aが会社から要請されていた一連の行動の範囲内であると判断されました。

(3) Aは、会社により、その事業活動に密接に関連するものである飲み会に参加しないわけにはいかない状況に置かれ、職場における自己の業務を再開するため会社が所有する乗用車を運転して職場に戻るにあたり、併せて上司に代わり研修生らを自宅まで送っていた際に交通事故に遭ったものといえることができるから、Aは、交通事故の際、なお、会社の支配下にあったというべきであるとされています。



なお、判例中、Aが会社の支配下にあったことを否定しうる消極事情として、飲み会が職場の外で開催されたこと、アルコール飲料が供されていたこと、研修生らを自宅まで送ることが上司の明示的な指示を受けてされたものではないこと等が挙げられています。今回の事例では、これらの消極事情があったとしても、なおAが会社の支配下にあったと判断されましたが、個別の事案によっては、これらの消極事由が重視されることもあるでしょう。

●「休憩」なのに「労働時間」にあたることもある？

◆東京地裁平成28年7月14日

脳内出血で後遺症が残った警備員の男性が、勤務先での長時間の労働が原因だと訴えた裁判で、東京地方裁判所が「休憩時間に無線機を持たされるなど労働を義務付けられていた」として、労働災害と認める判決を言い渡しました。

◆労働時間の判断基準

労働基準法上の労働時間といえるかは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

この労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協定等のいかんにより決定されるものではありません。

◆仕事はしていなくても「労働時間」とされる場合があります。

今回の判決のケースでは、勤務先から「休憩時間」として定められていた時間に、勤務先や上司からの指示が入る「無線機」を持たされていたことが重視されています。

すなわち、この警備員は、無線機からの指示が入ればいつでも動く準備ができていたといえる以上、この警備員が「使用者の指揮命令下」から開放された状態になかったと評価されたものと考えられます。

◆その他の例

《大阪地裁平成16年3月31日》

今回の裁判例と同じく警備会社の例ですが、休憩時間とされた時間が、原則として車中で連絡応答し、制服を着用し、仕事に使用する鞆を常に携行し、出勤の支持があった場合には即座にこれに対応しなければならないという事情から、労働から解放される「休憩時間」とはいえないとして、賃金の支払対象時間とされたものがあります。

《大阪地裁昭和56年3月24日》

寿司屋の従業員が、「労働時間中、客が途切れたときに適宜休憩してもよい」とされた時間について、客が来店した際は即時に業務に従事しなければならないことから、休憩時間とは認められず労働時間とされた例もあります。

◆「休憩時間」が「労働時間」とされる不利益

使用者として、「休憩時間」等の仕事をしていない時間が「労働時間」にあたるとすれば、労働者側からの残業代請求等の危険があるため、注意が必要です。

労働者から残業代請求訴訟が提起され、未払賃料が発生すると判断される場合、未払い金のほかに付加金の支払を命じられることがあります。この付加金が命じられる場合、時間外労働等により使用者が支払わなければならない金額の未払金と同一の金額の支払義務が生じることになりますので、企業にとっても大きな負担となります。



## ◆労働問題については弊所へご相談を！

会社はそれぞれ個別の特色や性質があり、従業員の負傷等が生じたとき、それが「業務上の事由により生じた災害」であるかの判断は、必ずしも明白にわかるようなものではありません。

労働災害といえるか否かは、会社の雇用関係に関する問題等にも絡んでくることがあります。

また、労働時間に該当するか否かも、労働者から請求される残業代の計算等にあたり非常に重要なポイントとなります。

労働問題については、実際に問題が起こってからでは遅い場合があります。従業員との関係上、労働契約や就業規則等の定めにより、事前に問題を防止することが大切です。

労働問題についてお困りの際は、ぜひ弊所まで相談にいらっしやってください。これまでの実績から得たノウハウを活かし、皆様のお役に立てればと思います。

## ●セミナー情報

・ 8月6日

テーマ：弁護士の立場から見たストレスチェック制度の課題（認定産業医研修会）

対象：産業医 講師：弁護士宮崎晃

場所：福岡県医師会 福岡県メディカルセンタービル4F（医師会への申込が必要です。）

・ 8月9日

テーマ：定年後再雇用制度対応セミナー【小倉開催】

対象：企業 講師：弁護士西村裕一

場所：アクサ生命北九州中央FA支社会議室  
リバーウォーク北九州業務棟9F

（弊所ウェブサイトより申込をお願いします。）

## ●弊所事務局スタッフの紹介

今月は弊所スタッフの宮脇眞世（みやわきまよ）をインタビュー形式でご紹介します。



Q出身は？

大分県臼杵市です。城下町の雰囲気がとても素敵ですのでぜひ一度いらしてください。

Q大学時代は？

外国語学部で英語を専攻していました。また、国際交流サークルに所属して海外ボランティア等の活動をしていました。

Q好きな映画は？

「50回目のファーストキス」です。

Q休日の過ごし方は？

映画鑑賞・DVD鑑賞

また、最近引っ越しをしたので家のプチリフォーム（壁のペンキ塗り等）をしています！

Qご覧になられている皆様へ

皆様はじめまして。今年の7月に事務員として入所しました宮脇と申します。

入所したばかりで何かとご迷惑をおかけすると思いますが、少しでも皆様のお役に立てるよう持前の笑顔と元気で頑張ります！

何卒、宜しくお願い致します。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

勝木 萌

電話番号: 093-513-6161

e-mail: [kokura@daylight-law.jp](mailto:kokura@daylight-law.jp)