

相談室 Q&A

労災関係

Q

接待ゴルフ中の負傷に対し、 何らかの補償をしなければならないか

当社の社員が、接待ゴルフ中に他にラウンドしていた人のボールに当たって大けがを負いました。診断では数カ月にわたる入院が必要とのこと。今回の接待がなければ大口の契約を取るのは困難でしたが、接待ゴルフ自体は就業時間外に行われており、会社としては私傷病として扱いたいところ、①労災となる可能性はあるか、②会社として何らかの補償をしなければならないか——について、ご教示ください。

(京都府 H社)

A

接待ゴルフへの参加が会社によって業務上義務づけられている場合には、労働時間に当たり、状況によっては労災として認定される可能性もある。また、会社による補償については、安全配慮義務の観点から個別検討が必要となる

回答者 福田芳明 ふくだ よしあき 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 労働時間としての取り扱い

労働時間とは、次のように定義されています(厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平29.1.20策定。下線部分は筆者によるもの〔以下同じ〕)。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによら

ず、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ること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア (略)

イ (略)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実際に事業所内での通常業務に限らず、上記ガイドラインのウのように、参加が業務上義務づけられている研修・教育訓練等につ

いても労働時間として取り扱う必要があります。なお、研修・教育訓練等が従業員の自由参加となっている場合には、労働時間としての取り扱いは不要ですが、参加しなかったことで制裁を受ける、人事評価が下がる等従業員が不利益を被る場合には、参加が業務上義務づけられているものとみなし、労働時間としての取り扱いが必要となります。

2. 労災の判断基準

労災の判断基準については、業務上災害の認定に当たり次のような要件があります（「運動競技に伴う災害の業務上外の認定について」平12. 5.18基発366）。

「運動競技に伴う災害の業務上外の認定については、他の災害と同様に、運動競技が労働者の業務行為又はそれに伴う行為として行われ、かつ、労働者の被った災害が運動競技に起因するものである場合に業務上と認められるものであり、運動競技に伴い発生した災害であっても、それが恣意的な行為や業務を逸脱した行為等に起因する場合には業務上とは認められないものである」

運動競技が業務行為として認められる場合には次の要件が必要となります。

「イ 対外的な運動競技会

(イ) 運動競技会出場が、出張又は出勤として取り扱われるものであること。

(ロ) 運動競技会出場に関して、必要な旅行費用等の負担が事業主により行われ（競技団体等が全部又は一部を負担する場合を含む。）、労働者が負担するものではないこと。

なお、労働者が個人として運動競技会に出場する場合において、上記(イ)及び(ロ)の要件を形式上満たすにすぎない場合には、事業主の便宜供与があったものと解されることから『業務行為』とは認められないものであること」

上記通達を基に、取引先との接待ゴルフでの災害が労災として認められるには、出張や出勤とし

て取り扱われていること、会社での費用負担が行われていることが前提と考えられます。なお、過去の判例では、取引先等とのゴルフコンペに会社命令で出席する途中での交通事故死について、費用負担を会社が行っていたとしても、これだけで労災として認められるものではなく、ゴルフコンペの出席が事業運営上必要であり、その従業員が業務として参加した場合に限り労災が認められるものとされています（高崎労基署長[糸井商事]事件 前橋地裁 昭50. 6.24判決 労判230号26ページ）。

3. ご質問のケース

ご質問のケースでは、接待ゴルフへの参加が会社によって業務上義務づけられている場合には、労働時間（休日の場合は休日労働）として取り扱う必要があると考えられます。

一方で、接待ゴルフへの参加を労働時間として取り扱うだけでは、通常、労災認定はされません。参加が明確な会社指示の下、商談を兼ねたものであり（参加の有無が人事評価に影響する）、けがの原因も従業員に恣意的ならびに逸脱した行為はなく、参加に必要な費用負担は会社が行い、また、事業運営上の必要性（大口契約の内容や、契約に至る接待ゴルフとの因果関係）などの状況がそう場合には、労災として認定される可能性もあります。

会社は従業員に対して、その生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、会社において配慮する義務（安全配慮義務）があり（労働契約法5条）、特に接待ゴルフへの参加が労働時間に当たる場合、安全配慮義務違反が問われることも考えられます。また、労災認定がされず、労災保険の治療費や賃金補償等がない場合、従業員の生活に支障を来すおそれもあることから、会社としての補償については、個別に検討する必要があります。