



Vol.18

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【日本酒1.8ℓ】

ビールが美味しい季節がやってきました。そう言いながら、私はお酒があまり得意ではなく「とりあえず生（ビール）で！」を「とりあえずカシスオレンジで！」と言ってしまうほど、どうしようもない状態です。これでも以前よりは飲めるようになりましたが。

さて、今回取り上げるのは、お酒にまつわる労災事件です（東京地裁平成27年1月21日判決）。

会社の納会で、約2時間のうちに、缶ビール2、3本及び日本酒1.8ℓを飲んだ後に、急性アルコール中毒を発症するなどして死亡したことについて、労災か否かが争われた事案です。

裁判所は、納会の参加については業務遂行性を認めたとうえで、飲酒行為が納会の目的を逸脱した過度の態様によるものとして業務起因性を否定し、労災と認めませんでした。

1 納会の参加は業務遂行性あり

業務上生じた怪我や死亡事故については、業務遂行性と業務起因性が認められた場合に、業務上災害と認められ

ます。

まず業務遂行性については、労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあったか否かで判断されます。

本件は、仕事納めの日の社内清掃後における1時間ないし2時間程度の懇親、慰労の趣旨で納会が開かれ、全額会社の負担で、仕出し弁当、煮物、石狩鍋、漬物、果物等とともに、缶ビール（350ml）12本、日本酒（1.8ℓ）1本及びジュース1本が提供され、会社代表者を含む従業員全員が参加し、午後5時までの賃金が支払われていたという事情がありました。

裁判所は、参加者については勤務扱いを受けることを前提とする会社主催行事であるというべきであるから、これを純然たる任意的な従業員の親睦活動とみることはできないとして、本来の業務の延長線上において、労働関係上、会社の支配下にあったと認めるのが相当であるとし、業務遂行性を認めました。

本件のように、裁判所は、本来の業務の延長線上であるとして広く業務遂行性を認める傾向にあります。

2 納会の目的を逸脱した過度な飲酒行為

業務起因性については、業務に内在する危険性が現実化したものといえるかどうかで判断するところ、裁判所は、「自らの意思」で缶ビール（350ml）2、3本を飲んだ後、日本酒（1.8ℓ）をほぼ一人で独占的に飲み切ったと認定し、このような短時間における多量の飲酒行為については、1時間ないし2時間程度の懇親、慰労の趣旨で行われた本件納会の目的から明らかに逸脱した過度の飲酒行為であると判断し、これによる急性アルコール中毒の発症については、業務に内在する危険性が現実化したものとはいえないとして業務起因性を認めませんでした。

もっとも、裁判所は、「日本酒1.8ℓ」を飲んだから業務起因性が認められないと判断しているのではなく、1、2時間程度の懇親、慰労の趣旨で行われた納会という場面における飲酒行為としては目的を逸脱していたと述べているに過ぎません。

3 業務起因性判断の分かれ目

本件で業務起因性を認めなかったという裁判所の判断は妥当だと考えます。

この事案では、飲酒量をきちんと立証できたこと、自らの意思で飲酒行為を行ったものであると立証できたこと（むしろ上司が心配して「お前ちょっと速いよ」などと飲酒の速さを指摘して自制を促していた事実が認定されていること）が大きかったといえます。

例えば忘年会で、4、5時間かけてみんなが同程度の量を飲酒していたり、上司が冗談で日本酒の一気に飲みを強要していたような場合は結論が変わっていた可能性があります。

アルコールハラスメントという言葉があるように、飲酒の強要については、労災認定されるだけではなく、その後に安全配慮義務違反で会社が責任を負う可能性もあります。

その場を盛り上げるための軽い気持ちの言動であったとしても、そのような言動が事実として認定されれば、業務起因性の判断に影響を与え、何千万、億といった損害賠償事案に発展する可能性も出てきます。

日本酒1.8ℓを2時間で飲むことが、どれだけのことであるのか私には想像もつきませんが、お酒の席では自身の許容値を認識したうえで、節度を持った行動を取るよう肝に銘じたいと思います。