



Vol.21

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 海外出張者か？海外派遣者か？(労災特別加入の要否)

弁護士の平野剛です。今回は海外での業務従事者に労災保険が適用されるのかが問題となった裁判例（東京地裁令和3年4月13日判決）をご紹介します。

1 海外での業務従事者と労災保険制度との関係

労災保険法の適用事業は日本国内の事業に限られています。簡単に言えば、日本国内で外国法の効力が及ばないのと同様、日本の労災保険法は国外には効力が及ばないのが原則であるためです。

もともと、労務の提供場所が国外であっても、単に労務の提供場所が海外にあるに過ぎず、国内の事業場に所属し、その事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者（海外出張者）は、所属する国内の事業場の労災保険のもとでの給付を受けることができます。

この「海外出張者」に該当しない場合でも、国内で事業を行う事業主が国外で行う事業に従事させるために派遣される労働者（海外派遣者）については、特別加入手続きをすることにより、労災保険法による給付を受けることができます（労災保険法33条7号）。

この海外出張者と海外派遣者の例については、厚労省のパンフレットに以下の記載があります。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040324-7.pdf>

	海外出張の例	海外派遣の例
業務内容	<ol style="list-style-type: none">1 商談2 技術・仕様などの打合せ3 市場調査・会議・視察・見学4 アフターサービス5 現地での突発的なトラブル対処6 技術習得などのために海外に赴く場合	<ol style="list-style-type: none">1 海外関連会社（現地法人、合弁会社、提携先企業など）へ出向する場合2 海外支店、営業所などへ転勤する場合3 海外で行う据付工事・建設工事（有期事業）に従事する場合（統括責任者、工事監督者、一般作業員などとして派遣される場合）

2 訴訟となった経緯

本件は、国内の会社（A社）からベルギーにある子会社（E社）へ出向したK社員が現地で自殺し、その遺族が労災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ものの、労基署長がこれを不支給とする旨の決定をしたため、その取消しを求めて争われた事案です。

A社では、従前、海外赴任が決定する都度、全員一律に労災保険の特別加入の申請手続きをしていましたが、ある時期より、特別加入の申請時期に関係なく赴任日に遡って労災保険法が適用されるとの誤解に基づいて、Kを含む海外赴任者全員について、特別加入の申請手続きを行っていませんでした。Kについても国内事業に従事する前提で労災保険料を納付していました。

労基署長は、Kが海外派遣者に当たるとし、特別加入の申請がなかったため、労災保険に基づく支給対象にならないとして、不支給処分をしました。

そこで、遺族がその取消しを求めて提訴し、A社も遺族側に補助参加して訴訟に関与しました。A社は訴訟の中で、KはE社ではなくA社の指揮により業務に従事していたと主張しました。

3 裁判所の判断

(1) 判断枠組み

裁判所は、海外出張者か海外派遣者かについて、「単に労働の提供の場が海外にあるだけで、国内の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務しているのか、それとも、海外の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務しているのかという観点から、当該労働者の従事する労働の内容やこれについての指揮命令関係等の当該労働者の国外での勤務実態を踏まえ、どのような労働関係にあるかによって、総合的に判断されるべき」との枠組みを示しました。

(2) 判断内容の要旨

裁判所は、結論として、特別加入が必要な海外派遣者と判断し、不支給決定の取消請求を棄却しました。裁判所の判断のポイントをまとめると、以下の内容となります。

- ① E社はA社のC事業部（Cは商品名）から場所的独立性があるだけでなく、E社の従業員は126名もおり、同社のI社長が組織全てを管掌し、Cの収支を独自に管理しており、E社の事業は独立した「事業」にあたる。Kが所属していたC部門はその組織内の一部門にあたる。
- ② KはE社の就業規則に従った労務管理を受け、E社のI社長から一次評価を受けていた。
- ③ 当時、Kは現地の上司から業務遂行について助言や支援を含む一定の指揮命令を受けているとA社も認識していた。
- ④ KがE社における市場開発業務の遂行にあたってA社のC事業部と密に連携をしていたことは、Kの担当業務からすれば当然に必要なに過ぎず、これをもって直ちにKがA社のC事業部から指揮命令を受けていたことにならない（むしろKが日常的な業務遂行についてA社のC事業部から指揮命令を受けていたことを認める証拠はない）。

4 実態に基づく適切な判断、手続きを！

本件と同様に、海外出張者か海外派遣者であるかが争われたケース（東京高裁平成28年4月27日判決）では、海外駐在時を通じて東京営業所の所属で変わらず、海外法人設立時に同法人の代表に就任後も社内の所属・地位に変更はなかったこと、受注の可否等の決定権限も国内の会社担当者が有していたこと、社内で長期出張として処理されていたこと、出勤簿を国内の会社の所属部署に提出していたことなどの事情をベースとして、海外出張者に当たると判断されています。

形式面及び実質面での所属、海外赴任先の組織としての実態（独立性）、指揮命令及び労務管理の実態等に基づいて、どちらに当たるのかが判断されることになります。

本件では、従来、A社では海外赴任者について漏れなく特別加入の手続きをしていたこと、A社がKについて特別加入手続きを行わなかった理由が特別加入の遡及についての誤解に基づくものであること、本件の事実関係をベースにすれば、この判断内容自体はやむを得ないものと言えます。

本件では、A社はKの分の労災保険料を納付していたものの、特別加入の申請手続きをしていなかったために、不支給となってしまいました。特別加入をしていれば、遺族補償給付だけではなく、任意保険を原資として上積補償がなされていたかもしれません。本件では、会社の手続きミスがあった中で、やむなく会社が訴訟に補助参加までして国内事業に使用されると主張したのではないかと推測されますが、特別加入の要否についての判断に迷う場合には事前に労基署に問合せをするなどして、このような残念な結果にならないように注意すべきです。