



東京海上日動リスクコンサルティング(株)
ビジネスリスク事業部 グローバルグループ
グループリーダー 主席研究員 深津嘉成

海外赴任者の健康管理・危機管理と企業の法的責任

はじめに

新興国を中心に企業の海外進出が増加する中、海外赴任者の健康管理・危機管理はますます重要性を増している。本稿では、海外赴任者を取り巻くリスクの内、健康管理・危機管理に関するリスクを取り上げ、企業に求められる対応、企業の法的責任について解説する。

1. 近年の海外赴任者動向

(1) 増加する在留邦人

海外在留邦人(海外に3カ月以上滞在する日本人、永住者を含む)は年々増加しており、2011年10月1日現在で1,182千人(対前年比+3.43%)に達する。

国別で見ると、BRICs 諸国の内、中国(+7.14%)、インド(+23.39%)、ロシア(+5.58%)、VISTA 諸国の内、インドネシア(+6.56%)、ベトナム(+9.01%)、トルコ(+8.62%)が特に増加しており、今後とも経済成長が見込まれる新興国諸国への企業からの赴任が増加していることがうかがえる。

表 国・地域別海外在留邦人数

順位	国・地域名	邦人数	前年比
1	アメリカ	397,937	+2.44%
2	中国	140,931	+7.14%
3	オーストラリア	74,679	+5.40%
4	英国	63,011	+1.42%
5	カナダ	56,891	+4.51%
6	ブラジル	56,767	-2.75%
7	タイ	49,983	+5.78%
8	ドイツ	36,669	+2.64%
9	韓国	30,382	+4.53%
10	フランス	29,124	+7.79%
	...		
16	インドネシア	12,469	+6.56%
17	アルゼンチン	11,657	-1.14%
18	マレーシア	10,401	+7.17%
19	ベトナム	9,313	+9.01%
	...		
24	インド	5,554	+23.39%
	...		
33	ロシア	2,326	+5.58%
34	アイルランド	1,628	+1.18%

順位	国・地域名	邦人数	前年比
35	トルコ	1,613	+8.62%
36	チェコ	1,523	+1.47%
37	南アフリカ	1,446	+4.40%

出典：外務省「海外在留邦人数統計（平成 24 年速報版）」

■：「BRICs」諸国（中国・ブラジル・インド・ロシア）

■：「VISTA」諸国（ベトナム・インドネシア・南アフリカ・トルコ・アルゼンチン）

■：前年比+5.00%以上

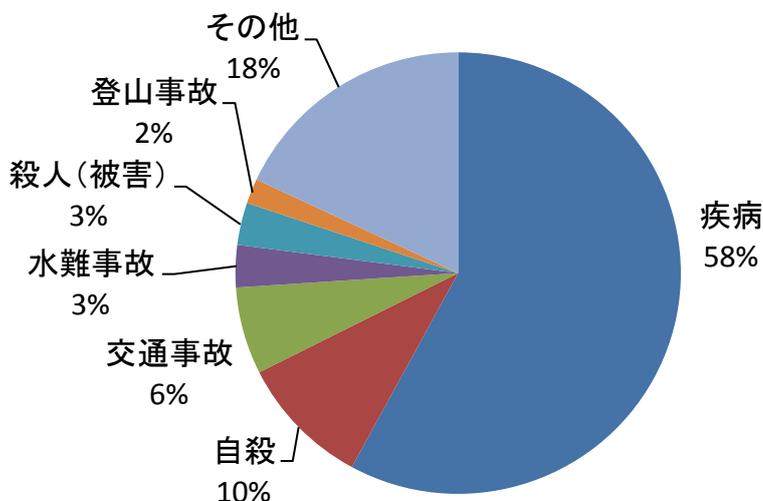
海外での生活は、気候・文化・言語の違いによる不自由さに加え、日本とは異なるさまざまなリスクが存在することもあり、赴任者としても企業としても注意が必要である。さらに赴任者が増加傾向にある中では、さまざまなリスクが顕在化する可能性も高まっている。

(2) 海外邦人でよく見られる死因

外務省「海外邦人援護統計」（大使館等、在外公館で把握している邦人援護事案統計。赴任者の他、旅行者等を含む）によると、1年間に海外で死亡する邦人は、ここ数年 500～600 人前後で推移しており、2010 年は 549 人（前年比+7.02%）だった。

死因の第 1 位は「疾病」であり、318 名（全体の 57.9%）が持病等を含む疾病により死亡した。第 2 位は「自殺」（53 名（同 9.65%））であり、「疾病」と「自殺」で死亡者全体の 67.6%を占めている。3 位は「交通事故」（35 名（同 6.38%））、4 位は「水難事故」「殺人（被害）」（ともに 17 名（3.10%））である（いずれも 2010 年の統計）。

図 海外邦人の主な死因



出典：外務省「2010 年（平成 22 年）海外邦人援護統計」

意外にもテロ等により邦人が死亡した事例数は非常に少なく、発生可能性に着目すれば、危機管理もさることながら、むしろ、メンタルヘルス対策を含む健康管理の重要性がより高いことがうかがえる。

以下、海外赴任者の健康・安全を取り巻く主なリスクと、企業として求められる対応について概観したい。

2. 健康管理面でのリスクと求められる対応

(1) 主な感染症

中国、東南アジアの新興国、アフリカ等において、特に注意すべきリスクは、さまざまな感染症である。これらの国で注意すべき主な感染症としては以下が挙げられる。

- ウイルス性肝炎（A型、B型、C型等）
ウイルス性肝炎は日本にも存在するが、中国、東南アジアでは、より多くの感染例が見られ、中国では10人に1人はウイルスキャリアとされる。
- 狂犬病
狂犬病は日本ではほとんど感染例が見られないが、中国、東南アジアで多数見られる感染症である。犬等の哺乳類が媒介し、感染・発症すると死亡率は100%とされる危険な病気である。
- デング熱
蚊が媒介する感染症のひとつであり、極力蚊に刺されないようにする他、有効な予防法がないとされる。
- HIV感染・エイズ
性交渉、輸血等により感染する。新興国ではエイズに対する啓発や検査が依然としてほとんど行われていない地域が見られ、検査を受診せず感染を自覚しない例が多数あるとされる。

(2) メンタルヘルス

前述のとおり海外での邦人自殺例が多数発生しており、海外赴任者のメンタルヘルス対策が重要性を増している。本社からの期待とプレッシャー、現地での習慣・文化の違いによるストレス、周囲に相談できる相手が少ない環境等から、精神的に疲弊する海外赴任者も少なくない。

(3) 医療機関の選定と受診

万一の病気・ケガの際の医療処置が安全に受けられるかどうかは、非常に重要な問題である。国・地域によっては、赴任者・帯同家族の語学力の問題や、医師・看護師の技術水準の問題等により、大都市の外国人向け大手病院等でも誤診事例が散見される。手術を要するような病気・ケガ等では必ずセカンドオピニオンを取るようにする他、可能な場合は日本・シンガポール・欧州等、より信頼性の高い国へ行き受診、治療を受けることも求められる。

(4) 海外赴任者の健康管理と企業の法的責任

- 健康管理に関する日本の法律
海外赴任者の健康管理については、派遣元企業に安全配慮義務があり、派遣元企業が責任を持って体制を整備し実践すべきである。
海外赴任者の健康管理に関する日本の法律としては、6カ月以上の海外派遣前・後の健康診断実施を定めた「労働安全衛生規則」（第四十五条の二）等が挙げられる。これら法規は企業としての必要最低限の対応を定めたものであり、実際には各企業が産業保健スタッフと検討を重ね、より適切な健康管理体制を構築することが求められている。
- 労災保険制度上の取り扱い
海外での疾病や自殺、事故を想定すると、「労働者災害補償保険法」（労災保険法）による労災保険認定が問題になり、事例によっては、安全配慮義務違反が問われる例もある。なお、海外派遣者は原則として労災保険が適用されないが、「海外派遣者特別加入制度」があり、これに加入することで適用が受けられる。適用においては業務起因性が問題となるが、海外赴任先での過労自殺や、反政府ゲリラによる射殺事件が、特別加入制度の対象として労災認定された事例もある。

(5) 企業に求められる対応

- 赴任前の準備
企業としては、海外赴任者の選定において、心身ともに健康であり、海外生活によるストレスに対して十分な耐性を有するかどうかを見極めることが重要である。
法律が求める渡航前健康診断の実施等に加え、赴任先の環境や留意すべき感染症等の情報をあらかじめ適切に収集し、医師に相談の上、必要な予防接種を赴任前までに全て済ませ

- ておくよう指示すること等が望まれる。
- 赴任期間中
企業として定期健診実施等の健康管理を実践することが不可欠だが、基本的には赴任者自身による健康維持と自衛策の実践を促すことが重要である。
また、メンタル面についても赴任者が複数いる拠点では管理者をはじめ赴任者同士で互いの状況を注意し、赴任者が単独で勤務する拠点では、付近の管理者や本社人事部門が定期的に面談を行うこと等が求められる。
- 医療アシスタンスサービスの活用
万一、赴任者または帯同家族で急病やケガが発生した際に、赴任者または帯同家族が言語の問題で単独で現地医療機関を選定し受診することが困難であれば、医療アシスタンスサービスを活用することが有効である。あらかじめ契約を締結することで、24時間365日、日本語でのコールセンター受付や医療機関の選定、同行、医師・看護師との通訳サービス、提携病院でのキャッシュレスサービス等を提供する例が一般的である。

3. 健康管理に関連する現地法令と企業の責任

(1) 現地法令と企業の法的責任

前述のとおり、海外赴任者の健康管理は、派遣元企業の安全配慮義務の一環として位置づけられる。一方、赴任先の国・地域にも企業従業員の健康管理に関するさまざまな法令があり、多くの現地従業員を雇用する現地法人等では、現地法令への対応も非常に重要である。
企業としては、現地法人の経営・管理に従事する赴任者等に対して、現地法令と企業に求められる責任を十分理解し、経営・管理に当たるよう、指導・支援することが求められる。ここでは中国、タイにおける従業員の健康管理に関連する法令を紹介する。

(2) 中国における関連法令

中国においては、企業従業員の労働安全衛生を監督する中央政府機関として、「国家安全生産監督管理総局」(State Administration of Work Safety) が置かれ、「安全生産法」(2002年施行)等の関連法令が整備されているが、「安全生産法」は事業拠点における安全管理、重大事故防止に重点が置かれている。

健康管理に関連する法令としては、職業病の増加を背景として「職業病防止法」が2002年に施行されている。同法及び関連法令においては、職業病予防に関する労働者、企業及び監督当局の責任・義務が規定されている。

同法が規定する企業の主な義務(一部)は以下のとおりである。

- 労働者のために、国の労働衛生標準と衛生要求に合致した作業環境を作り出し、また労働者が労働衛生上の保護を受けられるよう保障する措置を講じなければならない。
- 職業病の予防及び治療のための整った責任体制を確立し、職業病予防及び治療のための管理を強化し、職業病の予防及び治療の水準を高め、使用者が発生させた職業病の危害に責任を持たなければならない。
- 法により労働災害の社会保険に加入しなければならない。(以上4~6条)
- 職業病の予防及び治療を管理するために下記の措置を講じなければならない。(19条)
(1) 労働衛生を管理するための組織を設置又は指定し、専従又は兼任の労働衛生専門員を置き、その事業所の職業病の予防及び治療に責任を持たせる。(2) 職業病の予防及び治療を実施するための計画を策定する。(3) 労働衛生の管理制度と運用規程を策定・整備する。(4) 労働衛生の個人記録と労働者の健康保護管理記録を策定・整備する。

(3) タイにおける関連法令

タイにおいては、「労働者保護法」(2008年)の中で規定されていた労働安全に関する規定をより詳細に規定するものとして、2011年1月、「労働安全衛生環境法」が公布された。同法では使用者の安全配慮義務を規定し(第6条)、併せて、危険の周知(第15条)、安全管理者の任命(第16条)、労働者に影響のある労働環境の調査(第36条)等を使用者の義務として規定している。

タイでは2011年10月以降、大規模な洪水により、バンコク首都府北部からアユタヤ県に掛けての地域で多くの日系企業拠点が長期間の浸水被害に見舞われた。最長2カ月近くに及んだ浸水により、拠点の建物・設備等は汚染され、洪水により運ばれる汚物・菌・ウイルスによるさまざまな感染症のまん延が懸念された。企業としては、災害による過酷な環境下での復旧作業を余儀なくされ、日本人赴任者に限らず現地従業員の労働安全衛生についても、上記法令を十分理解した対応が重要な課題となった。

4. 危機管理面でのリスクと求められる対応

(1) 邦人の犯罪被害事例

海外で邦人がさまざまな犯罪被害を受ける例が見られる。件数としては多くないが、邦人が被害者となる殺人事件も複数発生しており、十分注意が必要である。

(2) バンコク暴動（2010年）

海外では政変や暴動等に赴任者が巻き込まれるリスクにも留意が必要である。

2010年に発生したタイ暴動では、親タクシン元首相派の反独裁民主主義同盟（UDD）による抗議活動が大規模デモに発展し、ついには死者が出るまでの混乱に陥った（死者87人、負傷者1,400人以上）。

バンコク首都府内のビジネス街が占拠の対象になり、首都府内に事務所を持つ日系企業では業務に多大な影響が生じた。当局の報道管制により現地に入る情報が少なく現地対応が遅れた例、以前からのデモに慣れた在留邦人が事態を楽観視しすぎ、予想外の影響を被った事例等が見られた。

(3) スマトラ沖地震（2004年）

また大規模自然災害に突然見舞われるリスクも念頭に置く必要がある。

2004年12月26日に発生したインドネシア・スマトラ島沖地震（マグニチュード9.1）では津波による被害等で、最終的に23万人以上が死亡・行方不明となった。

多くの在留邦人が現地で被災し、また年末休暇の時期だったため、プライベートで渡航し被災した周辺国の駐在員・帯同家族等も見られた。日系企業においては自社及びグループ会社の社員・家族の安否を確認するのに多大な時間を要し、本人が出社するまで安否が不明だった事例もあった。

(4) 海外赴任者の危機管理と企業の法的責任

企業としては、テロが頻発している等、危険性が高いとされる国・地域に派遣する場合には、実態に応じてガードマンや安全装置の付いた自動車・住宅の提供等が、安全配慮義務として求められる。勤務の実態や現地のリスク環境を適切に把握し、必要な安全対策を実施することが非常に重要である。

(5) 企業に求められる対応

- 海外での安全対策

海外での安全対策の基本は「自分の身は自分で守る」である。また海外安全における三大原則「目立たない」「行動を予知されない」「注意を怠らない」も重要である。これらの点をまずは赴任者及び帯同家族各人に周知・徹底することが重要である。

- 緊急事態における迅速かつ適切な状況判断

一般的に海外においては、現地居住者がより現地の正確な情報把握ができるとされるが、例外として政変・暴動等、急激に社会状況が変化する状況では、現地赴任者が過度に状況を楽観視し判断を誤る例が見られる。

前述のバンコク暴動の他、湾岸戦争（1991年）、インドネシア暴動（1998年）でも同様に日系企業の対応が後手に回った例が見られる。状況の見極めが非常に困難な例も多いが、現地での判断に過度に依存するのではなく、本社側としても多方面からの情報を集め、状況を見極めることが求められる。

- 平常時の準備
万一、政情不安等により国外への緊急避難が求められる状況を想定し、各海外赴任者・帯同家族用に航空会社のオープンチケットを用意している例も多い。また前述の医療アシスタンスサービスにおいて、危機発生時の緊急避難支援をサービス項目に含めている例もある。
さらに、スマトラ沖地震のような大規模自然災害を想定し、緊急時の連絡手段・連絡先を複数用意し、各赴任者及び日本本社側で共有・周知しておくこと等が求められる。
- 危機対応マニュアル整備、教育・訓練の重要性
危機管理の観点から、「発生確率は低いが経営に対する影響が深刻な事態」を想定し、そのような状況下でも混乱を最小限にし、できる限り迅速な初動対応を行う対応体制を整備することが求められる。
対応手順をマニュアル等の文書として整備し、関係者の理解を深めるための教育・訓練を計画的に実施することが重要である。

5. 危機管理に関連する現地法令と企業の責任

(1) 危機管理に関する企業の法的責任

前項「危機管理面でのリスク」では、犯罪・テロ・暴動・自然災害等のリスクについて触れた。赴任先の国・地域でも、これらのリスクへの企業の対応を求める法令が制定されている例があり、企業としてもこれらの現地法令への十分な理解・対応が求められる。ここでは中国、ブラジル、アラブ首長国連邦における従業員の危機管理に関連する法令を紹介する。

(2) 中国における関連法令

中国において、上記のような緊急事態を想定した主な法令としては、2007年に施行された「突発事件対応法」が挙げられる。

2007年8月30日、同法は全国人民代表大会常務委員会議で採択され、同年11月1日から施行された。2003年のSARS（重症急性呼吸器症候群）感染拡大発生直後から、同様の緊急事態による社会混乱を未然に防止する目的で立法手続きが始められた。同法が示す「突発事件」とは、突然に発生し、社会に嚴重なる危害を引き起こすまたは引き起こす危険があり、応急措置を取らざるをえない自然災害、事故による災害、感染症のまん延等の衛生事件及び社会安全事件である。また、大規模な炭鉱事故や、建築物倒壊事故等も、全て同法の対象と解釈されている。

企業（及び個人）においては、例えば下記のような行為があった場合に、業務停止命令、許可証の取り消し、20万元以下の罰金等の処罰が規定されている。

- 法令に基づく突発事件の予防措置を取らず、被害を拡大させる
- 発生した突発事件を隠蔽し、被害を拡大させる
- 適切な緊急対応設備の整備・メンテナンス・点検を怠り、突発事件を発生させる、または被害を拡大させる
- 突発事件発生後、速やかに緊急救援業務を組織的に実施せず、深刻な結果を招く（以上、第64条）
- 法の規定に反して、突発事件の拡大波及や緊急対応に関する虚偽の情報を伝播させる（第65条）

特に中国では、SARS感染拡大（2003年）の他、四川大地震（2008年）、新型インフルエンザ感染拡大（2009年）等、重大な事件のたびに、携帯電話・インターネット等を通じてさまざまな風評が流れ、社会に混乱をもたらした事例が見られるため、「虚偽の情報の伝播」に厳しい罰則が明記されている点が特徴的と言える。

(3) ブラジルにおける関連法令

ブラジルにおいて、企業の危機管理や緊急事態対応を規定する法令として、明確なものはないが、例えば「基本労働法」（CLT, Consolidacao das Leis do Trabalho）の労働安全衛生に関する条項（第162～164、166条）で規定される企業の従業員に対する安全配慮義務が、上記に

類するものとして挙げられる。

ブラジルでは、所得格差による貧困や麻薬等を原因として、強盗・殺人等の凶悪犯罪が多発している。世界的に見ても犯罪発生率は非常に高く、邦人の凶悪犯罪被害も多発している。企業としては、犯罪多発地域があることを十分認識し、海外赴任者、及び現地従業員の安全確保のため、十分な対策を実施することが求められる。

(4) アラブ首長国連邦における関連法令

アラブ首長国連邦（UAE）においても同様に、「連邦法第 12 号（労働法）」において労働安全衛生の観点から企業の安全配慮義務が規定されている。

「全ての雇用者は、労働者に勤務中の傷害、疾病、また職場での機器の使用による火災等の危険が及ばないように安全管理上適切な措置を施さなければならない。雇用者は、労働社会省の指示、その他すべての安全対策を行わなければならない。すべての労働者は、安全のために支給される保護帽、保護服を着用し、雇用者の安全対策の指示を順守し、安全対策指示が実行されるのを妨げてはならない」（第 91 条）。

これらの法令に基づき、企業としては緊急事態に陥るリスクを予測し、相応な安全対策（防止策と発生時の被害抑止策）を実施する必要がある。

以 上

【本稿は「安全と健康」2012年9月号に掲載されたものを中央労働災害防止協会の許可を得て一部加筆して転載していません。】

（第 283 号 2012 年 10 月 3 日発行）