

## 海外派遣と健康管理

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎明夫

いわさき あきお ●産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教。専門は作業関連疾患予防学。主に過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外渡航者健康管理対策、両立支援の分野で活躍。

グローバル化の進展とともに、海外に在住する人や企業・団体から派遣される労働者は年々増え続けています。労働衛生の観点からは、海外へ派遣される労働者は海外という遠隔地に在住して現地法人などの指揮下で業務を行っているため、国内の労働安全衛生法や労働災害補償などの法的な枠組みには制約があり、注意が必要です。また、国内勤務の労働者とは異なる環境や就労状況に置かれているため、法的枠組みの範囲だけでは労働衛生の観点から実務的に不十分な場合もあります。今回は、海外派遣の労働者と健康管理について、労働衛生対策の基本事項と諸問題への対応、さらには確認すべき情報についてまとめました。

### 1. はじめに

近年はグローバル化の著しい進展に伴い、海外に居住する邦人や仕事で現地に赴く会社や労働者が増加傾向にあります。わが国は輸出立国から、市場に近い現地での生産の増加、労働コストや為替の影響などを受けて、事業場の海外展開が広がり、海外の法人数は増加しています。特に大企業が海外で新たな地域に進出すると、取引先などの関連産業も含めて、中小規模の事業場からも多くの海外派遣の労働者が現地に赴く状況があります。外務省の海外在留邦人数調査統計によると、海外に進出している日系企業の総拠点数は7万に迫る規模であり、増加基調が続いています。このうち、地域別ではアジアが約7割を占め、北米と西欧がそれぞれ1割程度となります。仕事で現地に赴く労働者の増加とともに、海外に長期滞在する邦人数も増加基調にあり、平成26年のデータでは永住予定を含めて約129万人の邦人が海外に長期在住・滞在をしております。そのうち約45万人が海外派遣の労働者とされています。在留邦人の地域別では、北米が約4割、アジアが約3割、西欧が約2割弱となり、この3地域で8割を越えています。

労働衛生の観点からは、海外派遣の労働者においても、生活環境の変化やストレス、業務内容や組織の状況などの就労状況の変化から、派遣中の心身の健康問題が生じており、中には企業活動に影響が出る事例が見られています。また、現地での業務の多忙さ、医療機関の信頼性や言葉の通じにくさ、受診システムの違いなどにより、海外派遣の労働者に健康問題が生じたとき、現地での必要な受診をためらう傾向があり、結果として重症化するなどの問題も指摘されています。

このような状況を踏まえて、海外派遣の労働者の健康確保について、法的観点、実務的観点から、労働衛生対策の基本としてまとめました。

### 2. 海外派遣と健康診断

まずは労働安全衛生法(以下、安衛法)における海外派遣の労働者について実施すべき事項についてまとめます。労働安全衛生規則45条の2には、海外に6カ月以上派遣する者については派遣前後の健康診断の実施が事業主に義務づけられています。表1には、海外派遣の労働者の派遣前後の健康診断(以下、健診)項目について記載しています。安衛法に基づく健診項目に加えて、海外派遣前後の健診では、医師が必要とする際

表1. 派遣前、派遣後の健康診断項目（安衛則 45 条の2）

**【健康診断項目】第44条第1項に掲げる項目**

- ・ 既往歴及び業務歴の調査
- ・ 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ・ 身長\*、体重、腹囲、視力及び聴力  
(1000Hz、4000Hz)
- ・ 胸部エックス線検査及び喀痰検査\*
- ・ 血圧の測定
- ・ 貧血検査(血色素及び赤血球数)
- ・ 肝機能検査(GOT、GPT、γGTP)
- ・ 血中脂質検査(LDL、HDL、中性脂肪)
- ・ 血糖検査
- ・ 尿検査(尿蛋白、尿糖)
- ・ 心電図検査

※医師の判断により省略可

**【医師が必要とする際に実施する項目】**

- ・ 腹部超音波検査
- ・ 尿酸値
- ・ B型肝炎ウイルス抗体検査
- ・ 血液型検査(ABO式、Rh式)（派遣前に限る）
- ・ 糞便塗抹検査(帰国時に限る)

に実施する項目があるため、注意が必要です。実務上は、派遣前の健診は派遣予定日まで日程の余裕がない場合、事後措置としての再検査、精密検査、あるいは治療開始などの対応をしないまま現地に赴くなど、健康に影響が出ることがあります。このため、本来必要である健診の事後措置やその後の受診行動が制約されることのないように、早めの健診実施や受診対応などへの配慮が必要です。派遣直前でバタバタしないため

表2. 労働安全衛生法から見た国内勤務と海外派遣の違い

	国内勤務	海外派遣
健康診断	毎年1回	派遣前、派遣後
特定業務従事者健診	6カ月以内ごと	派遣中は規定なし
特殊健康診断	種類により6カ月以内ごと	派遣中は規定なし
過重労働面談	法的規定あり	派遣中は規定なし
ストレスチェック	法的規定あり	派遣中は規定なし

には、国内勤務中の前回の健康診断において、第一段階の健康チェックを行い、産業医等に海外派遣に関する意見を早めに確認しておき、海外派遣前の健診で最終の健康チェックを行うなどの工夫も有用です。また、海外派遣前後の健診は、労働基準監督署への報告の規定がありませんが、健診の確実な実施をしておく必要があります。

本来、安衛法の枠組みでは、労働者の健康管理は健康診断のみに留まるわけではありません。過重労働対策やストレスチェックなど、国内の労働者に対しては労働現場での健康管理対策としてさまざまな規定があります。一方で、表2にあるように、海外派遣の労働者については、海外派遣前後の健康診断の規定があるだけであり、その他の規定はありません。とはいえ、事業者の安全配慮義務の観点からは、現実に労働者に現地で発生し得るさまざまな健康問題に関して適切に対応する方が望ましいといえるでしょう。例えば、長期派遣の期間が3年や5年になる場合、法的規定のみでは、派遣前後の健診しか健康確認の機会がないこととなります。そのため、各企業では、長期派遣の期間中の健康管理についても、派遣元である日本側の事業場で一部対応し、一時帰国中に日本で健診を受検することや派遣先によっては現地で信頼できる医療機関で受検できるようにするなどの工夫をしているところが多くあります。

また、海外派遣中の労働災害の事例については、制度が一部異なるため、コラムをご参照ください。

### 3. 海外派遣と健康確保対策

海外派遣の労働者の対応においては、次のように健

表3. 海外派遣労働者の健康確保対策に活用すべき医療情報源

○厚生労働省 検疫所「FORTH」 <http://www.forth.go.jp/>

\* 派遣先別推奨ワクチン情報、感染症の注意事項、派遣先国別各種情報などがある。

○外務省 世界の医療事情 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/medi/>

\* 世界約100の地域に派遣されている外務省医務官による在外公館医務官情報では、世界各地の病院情報、現地生活での健康意事項、医療機関リストと受診方法、現地で注意すべき感染症等、多彩な情報がまとめられている。

○一般財団法人 海外邦人医療基金(JOMF) <http://www.jomf.or.jp/index.html>

\* 海外在留邦人の医療不安の解消のために活動している。法人会員が基本だが、会員以外でも、世界各地の医療機関情報や現地のなどの各種情報は閲覧できる。アジア地域に日本人医師によるクリニックを開設しており、毎年医師等による海外医療巡回も実施している。

○日本渡航医学会 <http://www.tramedjsth.jp/index.html>

\* 海外渡航に関連した医療情報を扱っている。海外派遣労働者においても、ワクチン接種や感染症の帰国後診療、さらにはメンタルヘルス対策など多様な情報がある。

□学会推奨 国内トラベルクリニックリスト <http://www.tramedjsth.jp/02travelclinics/index.html>

□学会推奨 海外トラベルクリニックリスト(邦人向け) <http://www.tramedjsth.jp/02tcForeign/index.html>

□感染症の帰国後診療 医療機関リスト(国内感染症専門医療機関)

<http://www.tramedjsth.jp/03posttravel/index.htm>

診以外の点も押さえておく必要があります。

### ■派遣前教育

海外派遣の労働者(家族帯同の場合は配偶者も対象となり得る)に対して、派遣前のオリエンテーションの中で、健康確保対策についても触れておく必要があります。国内で主治医があり継続的な服薬や診療を受けている場合には、派遣の契機に服薬が途切れてしまうことがあります。派遣される労働者に健康意識を強く持ってもらう自己中断を防ぐとともに、派遣先の事情によっては、現地の受診のサポートや健康管理スタッフへの定期服薬の報告などを通して健康管理を強化しているところもあります。派遣前教育としては、派遣中の健康診断、感染症予防と事前のワクチン接種、医療保険制度、メンタルヘルスの注意点などを含むことが望ましいでしょう。

### ■派遣中の健康診断

前述のように、法的な規定としては海外派遣前後の健診があります。海外派遣が数年になるような場合は、法的に規定はないものの、派遣中の健診について事業主として検討しておくことが望ましいでしょう。そのコスト負担の在り方から、実施後のフォローを誰が行うかなど、国内の派遣元のサポートを受けながら、社内規定に沿って運用している企業もあります。

### ■ワクチンと感染症予防

経済的な発展が著しい派遣先であっても、途上国や新興国など衛生状態が十分でない地域や気候状況から蚊を媒介した感染症が多い地域など、必要に応じてワクチンを接種してから派遣をすることが一般的になっています。感染症の重症化によって派遣中に健康問題が生じて入院する事例や事業に影響がでること等があります。表3にある日本渡航医学会のトラベルクリニックリストにある専門医療機関では、地域ごとの予防接種の内容についても相談や対応ができます。また、厚生労働省検疫所のホームページ「FORTH」では、派遣先の地域別に推奨の予防接種リストが閲覧できます。複数回の接種が必要なワクチンもあるため、これについても派遣前健診と同様に派遣予定日に余裕をもって早めの接種をしておく必要があります。

### ■医療保険制度

派遣先によって、わが国のような医療保険制度が確保されていないところが多くあります。そのような地域においては、海外派遣の労働者には海外渡航者用の保険を事業主として契約しておくことも望ましく、地域によっては医療通訳や受診予約などの現地での受診サポートもサービスとして追加しているところがあります。

## ■メンタルヘルス

海外派遣によって生活環境や就労環境が大きく変化して、海外派遣の労働者とその家族には大きなストレスがかかることがあります。特に海外派遣されてから最初の1年はさまざまな環境変化に適応を余儀なくされ、慣れるまでの期間に個人差があることもあり、メンタルヘルス不調に陥るリスクが高い期間とされていますので要注意です。これには、海外派遣中は職場の内外で相談する人が手薄になるためサポートが得られない場合、海外派遣先の現地雇用の社員との人間関係

に苦勞する場合、派遣により慣れない業務内容や難しい職位となる場合、業務で使う言葉(コミュニケーション)に苦勞する場合など、さまざまな背景が指摘されています。このため、企業により、人事総務担当者が現地に巡回する場合や、可能であれば産業医などの医師による巡回を行う場合、あるいは遠隔地であっても電話やメールで国内の健康管理担当と一次相談に対応する場合などがあります。表3の(一財)海外邦人医療基金では、法人会員に対してメンタルヘルス相談や小児医療相談など多彩なサービスを提供しています。

## コラム

### 海外派遣者の労災補償制度

労働者が業務中の事故などでけがや疾病に罹患した場合、労災補償制度の対象となりますが、本来、国内にある事業場について適用され、そこで就労する労働者が給付の対象となる制度であるため、海外の事業場で就労する労働者は対象となっておりません。その場合は、派遣先の国の労災補償制度の適用となりますが、国によって十分な制度が整備されていない場合もあります。そのため、国として、海外派遣労働者については「特別加入制度」を設けていますので、該当する場合は、特別加入をしておくことがよいでしょう。

海外派遣者として特別加入ができるのは、以下のいずれかが適用の範囲となります。

- ①日本国内の事業主から、海外で行われる事業に労働者として派遣される人
- ②日本国内の事業主から、海外にある中小規模の事業場に、事業主など(労働者でない立場)で派遣される人
- ③独立行政法人国際協力機構など開発途上地域に対する技術協力の実施の事業を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われる事業に従事する人

注意点としては、現地採用の労働者には適用されないこと、留学など目的が異なる場合も適用されないことがあります。

海外派遣労働者の特別加入には派遣元の事業主による所轄の労働基準監督署での手続きが必要です。そのときの注意点としては、海外へ労働者を派遣する国内の派遣元の団体、また事業主が、日本国内で実施して

いる事業(有期事業は除く)において、労災保険の保険関係が成立していることが必要となります。海外の派遣先の事業においては、有期事業も含まれます。海外派遣者の派遣の形態(転勤、移籍出向など)や派遣先での職種、あるいは派遣先事業場の形態、組織などについては問わないことになっています。

ここで重要なのは、海外派遣と海外出張の区別です。海外出張では当該労働者が所属する国内事業場の労災保険が適用となりますが、海外派遣の場合は、上述の特別加入の手続きをしていなければ、労災保険の対象となりません。海外出張とは、単に労働の提供の場が海外にあるにすぎず、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です。海外出張の例として、商談、技術・仕様などの打ち合わせ、市場調査・会議・視察・見学、アフターサービス、現地での突発的なトラブル対処、技術習得などのために海外に赴く場合などがあり、海外派遣の例としては、海外関連会社へ出向する場合、海外支店・営業所などへ転勤する場合、海外で行う据付工事・建設工事に従事する場合などがあります。海外出張か、海外派遣かのどちらに該当するかは、勤務の実態によって総合的に判断されます。

このように海外派遣の労働者の労災補償制度は、国内勤務者とは一部異なる制度となっていますので、手続きなどを確実に実施しておくことが大切です。