

海外派遣者の健康管理と安全配慮義務

—— 帯同家族を中心に

日外協 海外健康・医療センターは10月3日、「第13回 海外健康・医療セミナー」を開催。

海外派遣者の帯同家族と企業との法律関係は。(セミナーから抜粋)



講師

丸の内総合法律事務所 パートナー弁護士
日本渡航医学会 産業保健委員会委員

中野 明安 氏

契約関係がなくても

企業には「労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」(労働契約法第5条)安全配慮義務がある。企業と従業員の家族の間に法律関係は存在しない。安全配慮義務が海外駐在員の帯同家族を含むものであるかに関する明確な規定(法律の条文)はない。しかしだからといって、義務は全くないかというところではない。従前、安全配慮義務は労働契約などの「契約関係」に付随するものと捉えられていたが、今や「契約関係がある＝安全配慮義務がある」「契約関係がない＝安全配慮義務はない」は通用しなくなってきている。

下請け労働者に対する元請け企業の労務災害に関する賠償責任を認める数多くの裁判例がある。「元請け企業」と契約関係にあるのは「下請け企業」であり、「下請け企業で働く労働者」とは契約関係はない。しかし、最高裁判所は安全配慮義務について、「特別な社会的接触関係」にある当事者間における義務であると判断している(最高裁1975年2月25日判決)。

「特別な社会的接触関係」という考え方については、広く採用される傾向にある。例えば、グループ会社の従業員の安全配慮義務を親会社も負うという判断——子会社従業員がセクハ

ラで被害を受けたと申告した場合には親会社が対応すべき信義則上の義務が問われることがあるということが示された裁判例(名古屋高裁2016年7月20日判決、最高裁2018年2月15日判決)、契約上の安全管理責任(注意義務)を負わない場合でも一定の場合には安全配慮義務を負うという判断——東日本大震災に伴う津波被災をした自動車学校の教習生について、教習が終了し、自動車学校と教習生との間に契約上の関係がない時間帯についても、自動車学校は教習生らに対して安全配慮義務を負うべき社会的接触関係にあることが示された裁判例(仙台地裁2015年1月13日判決)などだ。これらの裁判例を読み込むと、「会社」と「従業員(駐在員本人)の家族」との間に契約関係がないからといって、会社は家族に対して何もしなくてよいということを意味するものではないと想定される。従業員が会社から海外赴任命令を受けたため家族が帯同するものである以上、会社は契約関係の有無とは別に責任を負うことになり得るのである。

海外駐在員の帯同家族のケースについては、まだ裁判例はないが、いずれ第1号となる事例が出てくるだろう。安全配慮義務の対象範囲は拡大しつつあるのだということを、覚えておいていただきたい。

会社が海外駐在員に対して単身赴任を勧めた