

安全配慮義務のゆくえ

日外協 海外健康・医療センターは10月15日、「第18回 海外健康・医療セミナー」を開催。同センターが昨年6～7月に実施した第1回「海外健康・医療」定点観測アンケート結果(回答122社)から見てきた安全配慮義務を巡る企業の努力と課題とは？ (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

スタンダードを決めるのは

何をすれば安全配慮義務を尽くしたと言えるのか——スタンダードを決めるのは社会である。アンケート結果からスタンダードが見えてくる。

— 海外健康・医療に対する責任者の役職

「海外健康医療責任者の役職は？」との問いに対して、「取締役」(8.2%)「本部長、部長」(69.7%)を合わせると8割近くに上る。企業の安全配慮義務に対する意識の高さを示している。最終的には取締役が責任者となるべき。一方、課長、担当レベルとの回答が各1割。安全配慮義務の履行不十分と見なされる可能性も。

— 社内産業医の配置

「海外専任」(3.3%)「国内および海外」(55.7%)を合計すると約6割。海外担当の産業医がスタンダードになりつつあることが分かる。海外を担当する産業医がいない企業は、安全配慮義務を果たせているとは言えないだろう。

— 保健師、看護師、薬剤師、臨床心理士等の配置

「国内および海外」が最多(53.3%)。国内だけを担当している企業は約2割、情報提供や対応に課題が残る。

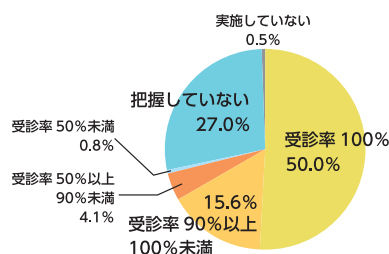
海外赴任前

— 駐在員の赴任前健康診断の受診率

ほとんどの企業が全員に受診させている。これは企業の健康管理体制が定着している証左。一方、50%以上90%未満の企業が2社。理由次

第では安全配慮義務違反と見なされかねない。

— 帯同家族の赴任前健康診断の受診率



今までにない非常に特徴ある重要なデータ。100%受診させている企業は半数程度。駐在員に比べ低位にとどまる。

帯同家族と会社には雇用契約関係はなくても特別な「社会的接触関係」があり、企業の安全配慮義務の適用範囲に含まれると考えられる。

帯同家族の健診結果は個人情報の問題があるが、提出を強制できなくても会社の姿勢として重要性を理解してもらう努力を。それでも断られたのであれば、会社として安全配慮義務を尽くしたと言える。理想は就業規則に明示しておくことだ。

— 健康診断で再検査が必要判定の場合の対応

約8割が「精密検査や再検査等を指示し、その結果を入手する」と回答。結果を入手しない企業もある(18.9%)が、安全配慮義務を履行しているとは言い難い。

— 医療機関を受診しない者への対応

「赴任中止、延期を指示する」が4割と最多。安全配慮を優先する姿勢として評価できる。産