

BAKER & MCKENZIE

# グローバル人材を守る 健康と安全の提言書

Positioning Paper



WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.

## Duty of Care Positioning Paper

### 1. 総論：

日本企業がその従業員に海外で勤務させる場合、国内で勤務させる場合と比較して、より多くのリスクに直面させる可能性がある。会社側の指示に基づいて従業員を海外に送り込んだ結果として、より高いリスクを当該従業員に負わせる可能性があるのであれば、会社としては、そのリスクに対して、法的、道義的な責任を負うことになると思われる。

具体的には、従業員に海外で勤務させる場合には、その業務中か否かを問わず、以下のような問題が生じることが考えられる。

- ① 政情不安等による騒乱や、テロ行為の対象となる場合
- ② 強盗等を含む重大な犯罪行為の被害に遭う場合
- ③ 労働争議等のトラブルに巻き込まれる場合
- ④ 現地の安全状況等に起因する不慮の事故や災害に遭う場合
- ⑤ 現地の衛生状況等に起因する疾病に罹患する場合

さらに、上記のような問題が生じて、従業員が怪我をし、又は疾病等に罹患した際に、適切な治療環境を適時に用意できないために、被害がより深刻になってしまうケースも考え得る。また、これらの問題は、当該従業員だけでなく、その家族等で赴任に同行した者にも生じ得る。

かかる生命・身体に関するリスク以外にも、従業員は、海外勤務にあたって、例えば現地公務員からの金銭の要求等、通常業務を行う中でも日本国内のビジネス環境ではあまり生じないようなリスクに直面することもある。そのような状況の中で、当該従業員が、会社から十分なサポートを受けられず、適切な対応をしなかった（例えば、要求に応じて賄賂を渡してしまった）場合には、本人だけでなく、会社にも大きなリスクを生じさせることにもなる。本書は、①上記のようなリスクを最小化できるように適切な予防策を講じることに加え、②それにも拘わらず何らかの問題が実際に起きてしまった場合に備えて、適切な対応ができる体制を整えておくこと、③実際に問題が生じた場合には、②の体制を適切且つ迅速に運用することが使用者側の責務に属するという見方を提唱するものである。

### 2. 労働契約上の安全配慮義務（労働契約法第5条）

労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定す

る。同条は、2007年の労働契約法制定までの判例の推移を受けて、確立した判例法理を立法化したものであるが、文言としては広範な規定であり、特に「労働契約に伴い」という文言や、「必要な配慮」の内容をどのように解釈するかについては議論のあるところである。

まず「労働契約に伴い」という表現は、「労働契約により」という表現よりも広い文言になっているが、これは安全配慮義務が、労働契約の付随義務として、使用者が労働者に対して信義則上負う義務であることを示すものである。つまり、安全配慮義務は必ずしも契約上の根拠を要するものではなく、「特殊な社会的接触の関係」に入った当事者間の法律関係の付随義務として生じるものである。そのため、企業と労働者との間に直接の労働契約関係がなくても、例えば、元請企業の下請企業労働者に対する安全配慮義務が認められることがある<sup>1</sup>。また、会社がその従業員を出向させている場合には、出向先が直接的な安全配慮義務を負うのが原則と思われるが、出向関係の実態に即して検討してみると、出向元が対応をなし得たと言えるような場合には、出向元が責任を負うこともある。また、親会社の子会社従業員に対する安全配慮義務が認められたケース<sup>2</sup>や、派遣先の派遣スタッフに対する安全配慮義務が認められたケース<sup>3</sup>もある。したがって、海外子会社、関係会社への出向の場合には、準拠法の問題等も生じ得るものの、日本の本社が労働契約法又は不法行為法上、安全配慮義務を海外の出向者に対しても負っていると考えることも可能である。

さらに、「必要な配慮」の内容については、諸説あるものの、判例法理を基準とすると、業務の遂行が安全になされるよう使用者として予測し得るに足る物的・人的諸条件を整える義務と捉えられている<sup>4</sup>。これは、安全配慮義務が労務の管理支配性に由来することに基づき、その内容を契約の履行、実現と関連する行為とすることを念頭に置くものである<sup>5</sup>。また、判例によれば、「安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものである。」とされている<sup>6</sup>。

<sup>1</sup> 例えば、大阪地判平成26年2月7日（判時2218号73頁）は、建設現場において電気工事に従事していた作業員が、アスベスト粉塵に曝露した結果悪性胸膜中皮腫により亡くなった事例において、被告電気設備工事会社の下請会社従業員に対する安全配慮義務違反を認めた。

<sup>2</sup> 例えば、最判平成6年3月22日（労判652号6頁）においては、下請企業の従業員として、親会社の採石場で削岩作業に従事していた者が塵肺に罹患した事案につき、右下請企業及び親会社に安全配慮義務違反があるとされた。

<sup>3</sup> 例えば、後掲・仙台地判平成26年2月25日（判時2217号74頁）など。

<sup>4</sup> 陸上自衛隊331会計隊事件（最判昭和58年5月27日民集37巻4号477頁）

<sup>5</sup> 自衛隊八戸車両整備工場事件（最判昭和50年2月25日民集29巻2号143頁）

<sup>6</sup> 川義事件（最判昭和59年4月10日民集38巻6号557頁）

この観点からすると、海外勤務者は、会社からの指示に基づいて、その業務の履行、実現のために特殊な就業環境での就労を余儀なくされ、かつ、より広く見れば、特殊な生活環境に自己及び家族の身がさらされることになるのであるから、会社の責務を考えるに当たっては、海外勤務者の持つこうした側面を検討する必要があるように考える。また一度問題が起きた際に備えて、例えば衛生的で適切な病院を手配することなどができる体制を事前に整えておき、またそのような体制を適切に運用することについても責任が生じ得る可能性があると思われる。

例えば、仙台地判平成 26 年 2 月 25 日<sup>7</sup>は、東日本大震災の地震発生後、勤務先の銀行の支店屋上に避難した行員及び派遣スタッフが津波に流されて死亡又は行方不明になったケースにおいて、被告である銀行は、「本件被災行員ら 3 名が使用者又は上司の指示に従って遂行する業務を管理するに当たっては、その生命及び健康等が地震や津波といった自然災害の危険からも保護されるよう配慮すべき義務を負っていた」と判示している<sup>8</sup>。これは、会社の業務指示によって従業員等を一定の場所で働かせている場合には、その場所で生じる可能性のある自然災害等の危険・リスクの予防・対応等に関して、会社として一定の安全配慮義務を負っているという考えであると解釈できる。そして、この考え方をさらに進めれば、会社の業務指示に基づいて海外で仕事し、生活することを余儀なくされている従業員について、そのような特殊な環境において遭遇しうる危険、リスクに関する会社の一定の安全配慮義務を導くこともできると考える。

なお、労災保険の適用に関してみると、海外出張中の事故については、出張過程全般について事業主の支配下にあると考えられているため、積極的な私的行為や恣意的行為があり、業務から逸脱した場合に起こったものでなければ、海外出張の往復途中での災害は、通勤災害ではなく業務災害となる（昭和 34 年 7 月 15 日基収 2980 号）。また、海外において罹患した感染症については、個々の事例について感染経路、潜伏期間、臨床症状、診断、業務との関連等を十分調査・検討し、業務起因性が認められる場合には労災保険が適用される（昭和 63 年 2 月 1 日基発 57 号）とされており、例えば海外出張先に特有の風土病等があれば、業務起因性が認められやすい。こうした考え方は、会社の支配のもとで、海外出張先の環境に身を置くことの特殊性に配慮するものであり、会

---

<sup>7</sup> 前掲注 3

<sup>8</sup> なお、同判決によれば、被告は、行員との関係では「労働契約に伴い、労働者がその生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべき義務があった」のに対し、派遣スタッフとの関係では「業務上の指揮命令権を行使してその業務を管理していたのであるから、信義則上、同様の不法行為法上の安全配慮義務を負っていた」としている。もっとも、結論としては、当該事案においては被告の安全配慮義務違反は認められないと判断された。なお、この判断は、控訴審（仙台高判平成 27 年 4 月 22 日判時 2258 号 68 頁）においても維持されている。

社の指示に基づく海外勤務全般<sup>9</sup>に関する安全配慮義務の対象範囲を考える際にも参考になると思われる。

必要な配慮の程度として具体的に何が要求されるかを一概に論ずることは困難であるが、これについては、特殊な事情を踏まえて慎重に検討する必要があると思われる。日本国内の労働の場合には、労働安全衛生法と関係規制が一定の基準を提示する機能を有しているのに対して、海外勤務の場合には基準となるような日本の法令はなく、各社毎に地域情勢を踏まえて個々の対応をしているのが現状であろう。

### 3. 現地法上の責任

海外に従業員を出向又は転籍により赴任させる場合に加え、邦人を含む従業員を現地採用する場合等には、現地法に基づく安全配慮義務も考える必要がある。準拠法選択規則は、原則として法廷地のものが適用されるため、仮に日本が法廷地となった場合には、法の適用に関する通則法が適用されることになる。同法 12 条は、次表のとおり、日本の労働契約の準拠法について整理している<sup>10</sup>。

		準拠法の合意	
		あり	なし
最密接関係地法上の 強行規定の適用の意 思表示	あり	合意した準拠法＋ 最密接関係地法上の強行規定 (12条1項)	最密接関係地法 (8条1項)
	なし	合意した準拠法	

準拠法の合意がない場合、最密接関係地法が適用され、準拠法の合意がある場合であっても、強行規定適用の意思表示があれば、最密接関係地法の強行規定が適用される(通則法 12 条 1 項)。最密接関係地法は、労務提供地法(特定できない場合には、労働者を雇い入れた事業所所在地法)と推定される(通則法 12 条 3 項)。そのため、海外赴任先に同種の規定があれば、現地法が適用される可能性がある。

<sup>9</sup> なお、労災保険の関係では、海外派遣者については、海外出張者とは異なり、特別加入の手続を行わなければ、労災保険の適用を受けない。

<sup>10</sup> なお、強行法規の中には、準拠法選択規則の適用以前に、法廷地法が適用される場合があるとされているため、法廷地法における労働安全衛生等の強行的な法規範が、準拠法選択規則によって指定される準拠法如何にかかわらず適用されることもありうる。

労働安全衛生についての法制は国によって様々であるが、ほとんどの国が従業員を安全な環境で労働させることを使用者の義務として定めており、それに違反した場合には、使用者は、民事上の責任だけでなく、場合によっては刑事罰（会社、及び場合によっては担当者個人も対象となる。）をも負うことがあり得る。したがって、各地の法制を確認した上で、適切な対応をすることは欠かせない。

なお、International Labor Organization (ILO) は、労働安全衛生について「職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）」（1981 年）をはじめとする数多くの条約を採択しており、多くの国がそれらを批准しているため、これらを一つの基準として考えることも必要である。また、EU（当時の EC）も、労働安全衛生に関する包括的な指令として、“The OSH Framework Directive”（1989 年）を有している。この指令は、雇用主が労働安全衛生に関して適切な措置を執るべきことを義務付けるとともに、予防的措置の重要性を強調している。EU 指令は、EU 各国の国内法に与える影響力が強く、重要であるといえる。さらに、ILO の勧告、ガイドライン、EU のガイドラインなども、法的拘束力はないものの、国境を越えて活動する企業の執るべき措置について一定の指針を与えており、有用である。例えば、ILO の “Guidelines on occupational safety and health management systems” (ILO-OSH 2001) は、第 3 章 (“The occupational safety and health management system in the organization”) の 3.10.1 (“Hazard prevention”) において、雇用主が労働者の安全衛生に対する危険・リスクを継続的に認識・評価すべき義務を規定しつつ、雇用主が執るべき予防・保護措置を列挙している。<sup>11</sup>

#### 4. ビジネス上の道義的責任

上記の法的な議論に加えて、実務的にどこまでの安全確保の措置を取るべきかという点も慎重に検討する必要がある。すなわち、海外において従業員を勤務させることは、就業環境だけでなく、生活環境も含めて大きな変更を課し、場合によっては従業員をより大きなリスクにさらすことになる。適切な予防と対策を講じなければ、会社の評価、信頼をも揺るがしかねない。

また、上記に加えて、日系企業は、駐在員の安全確保、対策に関しては慎重に行っているケースが多いが、現地従業員（第三国で採用し現地に駐在させている従業員も含む。）の安全確保、対策においては遅れをとるケースもある。国際社会の中で日系企業の評価、信頼を維持・向上させるためにも、現地従業員にも十分な配慮をすることが肝要である。

---

<sup>11</sup> その中には、“(d) where residual hazards/risks cannot be controlled by collective measures, the employer should provide for appropriate personal protective equipment, including clothing, at no cost, and should implement measures to ensure its use and maintenance.” という項目も挙げられている

さらに、身体・生命に対するリスクだけでなく、例えば現地公務員からの金銭の要求等、通常業務を行う中でも日本国内のビジネス環境では生じないような法的なリスク等についても、十分なサポート体制を整えておくことが望ましい。より広く言えば、使用者は、その従業員に対して、国内勤務の場合よりもよりリスクが高い状況に身を置かせるのであれば、当該リスクの増大に対応した十分な配慮をする社会的責務を負っているのではないかと考える。

より具体的には、海外出張者や駐在員にとってのリスクには、従来からある労働安全衛生という懸念に加えさまざまな問題が含まれる。例えば、心血管疾患のような潜在的な健康問題、質の高い適切な医療が受けられるのかといった問題、地域ごとにおける感染症リスク、医薬品の紛失、渡航関連書類の紛失、各国におけるセキュリティー体制と緊急医療サービスの質、交通事故、政情不安、凶悪犯罪、テロや紛争、重大事故、自然災害、文化的・法的な複雑性などに関する混乱などがある。

会社は、次のような理由から、海外出張者や駐在員に対し適切な健康、安全、法的保護対策がとられているかを確認する必要がある。

- 問題の予防、対応、軽減により、業務への経済的支障が減り、社員の士気を高め、生産性が向上する
- 脅威や危険の的確な特定と、問題発生時の適切なリスク管理により、そのままでは不可能であったかもしれない、業務の継続や新規事業開拓が可能になる
- これらの責任を果たすことは、投資利益の増加にもつながりえる
- この保護対策は、企業の社会的責任（CSR）の中でも重要な要素である
- 関連する法的義務を果たすことは組織にとって重要である
- リスクの予防、対応、軽減により、企業が告訴されるリスクを減らすことができる

インターナショナル SOS が、南米大陸を除く、人の居住するすべての大陸を対象にベンチマーク調査（628 の会員企業から 718 人が回答）を実施した結果、大変多くの会員企業が、問題発生を予防して海外出張者や駐在員を保護するための適切な措置を実践していることがわかっている。会員企業は、労働安全衛生に関する包括的な対策の中にそれらの措置を組み込むことで、総合的にリスクを管理している。

こうした保護措置を提供することは、企業競争力や法令順守の観点から不可欠であり、企業の社会的責任への取り組みを示すものと言える。

## 5. 具体的な内容

以上を踏まえ、日本企業として、かかるリスクを最小化するためには、考え得る対策を事前に講じておくべきであり、かつ、用意した対策を円滑に機能させるための体制を

整備しておく必要があると考える。特に海外勤務に特有な課題として、企業は、以下の事項について適切な配慮をすることが望ましいと考える。

(1) 物的、人的環境の整備

- 事業所・居住場所等の選定、セキュリティ体制の確認  
企業としては、従業員を派遣する現地の実情に応じて、当該従業員の就業場所、居住地をどこにすべきかを適切に定め、かつ、選定した場所のセキュリティ体制を確認しておく必要がある。上記に加え、例えば、危険性が高い国又は地域を派遣先とする場合には、就業場所ないし滞在先住居に防犯カメラを設置したり、安全装置を取り付けたりするなどの対策を講じるべき場合も考えられる。
- 社用車の要否及び選定  
犯罪が頻発している等、治安の不安定な国又は地域に従業員を派遣するような場合には、自動車を提供して安全に通勤し、かつ日常生活を送ることができるような環境を整備しておくことが重要となる。さらに、内戦やテロ等に巻き込まれる可能性がある場合には、防弾仕様といった特殊な安全対策を施した自動車を用意しておくべき場合もあろう。
- 警備員、運転手の配置  
現地の状況によっては、就業場所・住居に警備員を配備したり、特殊な社用車を運転できる運転手等を雇用し、適切に教育、管理しておく必要もある。
- 予防接種その他の医療のサポートの提供  
労働安全衛生規則第45条の2第1項は、「事業者は、労働者を本邦外の地域に6月以上派遣しようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、(中略)医師による健康診断を行わなければならない。」と定め、海外派遣労働者の健康診断を義務付けている。しかし、海外において疾病の増悪や新たな疾病の発生があった場合には、職場環境、生活環境、医療事情等が国内と異なるため、医療をはじめとする様々な負担を従業員に強いることになることを鑑みれば、企業としては、さらに進んだ予防策ならびにサポート体制を考慮すべきであろう。とくに、衛生状態の芳しくない環境に従業員を置かなければならない場合や、風土病や大気汚染の問題などにより、派遣された従業員の健康のリスクが無視できない場合には、予防接種の実施、現地医療機関の選定・確保(場合によっては、滞在地域以外のより信頼性の高い国・地域で診察・治療を受けさせる必要もあろう。)等、適切な健康管理体制を構築する必要があると考えられる。
- 法律、コンプライアンス等のサポートの提供  
前述のとおり、派遣した従業員が、現地のビジネス・プラクティスに流される

などして、違法行為（例えば、現地公務員に金銭を渡す等）に手を染めてしまうケースも想定されるところである。この場合、従業員が会社の利益にそのような行動に出たとすれば、会社がそのような行為を暗に奨励したのではないかとの印象を世間に与えかねないという意味において、レピュテーション・リスクが生じる。このようなリスクを防止するためには、現地の法制度やプラクティス等に関するアドバイスを提供できる専門家等を事前に確保しておき、その上で、企業として現地にいる従業員が抱えている疑問や不安に対して適切なサポートを提供できるような体制を整えておくことが望ましい。

## (2) 安全教育の徹底（赴任前トレーニング等）

- 政情不安等の問題

現に内戦等が生じている場合はもちろん、政情不安等により内戦等が勃発する潜在的なリスクが存在する場合には、そのようなリスクをあらかじめ派遣する従業員に周知しておくことが求められる。特に、政変・暴動等、急激に社会環境が変化しうる状況は、少なくとも日本国内ではさほど頻繁に発生するものではないため、派遣される従業員がかかる状況を過度に楽観視して対応を誤ることのないよう、事前に十分な情報を提供しておく必要がある。

- 治安・安全情報

世界的にみても非常に治安の安定している日本での生活が長い従業員においては、海外で犯罪被害に遭う可能性を十分に予測し、これに適切に対応することが容易でないことが少なくない。そのような犯罪は、現地にいる従業員個人やその家族に被害を与えるだけでなく、身代金の要求、企業の現地財産に対する侵害、企業の機密情報の漏洩等による、企業財産等に対しても害悪を加えかねない。そのため、企業としては、現地ではどのような犯罪被害に遭うことが想定されるのか、従業員個人としてどのような対策を講じておくべきか、実際に被害に遭った場合にはどのように対処すべきか、といった点について事前にトレーニングを提供すべきであるといえよう。また、海外の自然災害についても同様であり、従業員に適切な対処を期待する前提として、企業による教育の拡充が望まれる。

- 医療・衛生環境についての情報

派遣する従業員が健康リスクをすでに抱えているということが事前の健康診断で判明した場合はもちろん、そうでない場合にも、派遣された従業員が現地で様々な肉体的あるいは精神的負担を強いられる可能性があることは、前述のとおりである。したがって、従業員が、持病の増悪ないし疾病への罹患のリスクを適切に回避し、あるいは、不幸にもそのような事態が生じた場合にも適切

に対処することが可能となるよう、企業としては、現地の医療・衛生環境について十分に情報を収集した上で、専門家の助言を仰ぎつつ、必要な情報を従業員に事前に知らせておくことが重要である。

- ビジネス環境、法的リスク等に関する情報  
前述のとおり、現地にいる従業員が違法行為に関与するリスクを軽減するため、事前にビジネス環境・法的リスク等に関する情報提供しておくことが望まれる。そのためには、現地の法制度やプラクティス等に精通した専門家を、従業員の派遣に先立って確保しておくことが有用である。
- 危機状況の対応方法  
派遣される従業員には、上に述べたような様々なリスクがあることを事前に説明するだけでなく、実際にそのようなリスクに直面した場合にはどのように対処すべきかという点に関する教育も必須である。

### (3) 問題が生じた場合の対応体制の整備

- 本社等への連絡、相談体制  
現地で利用可能なリソースや、現地で収集できる情報に限界があることも考慮すると、現地における危機管理を、現地にいる者のみに委ねているだけでは、常に適切な対処がなされるとは限らない。そのため、本国でのリソースの利用可能性を担保しつつ、対応の迅速さに欠けることのないよう、問題が生じた場合における日本の本社等との連絡、相談体制を整備しておく必要がある。また、このことは、本国の本社等が現地からの情報を踏まえて臨機に対応するための前提条件であるいえる。
- 家族への連絡  
現地の従業員に問題が生じた場合、その家族への連絡を十分に行わないことは、企業に対する不信感を招来し、増幅させ、後日の紛争を複雑化・長期化させる一つの要因となりうる。企業の道義的責任を考える上でも、従業員の家族への連絡体制を整備しておくことが重要であることはいうまでもない。
- 適切な医療機関等との連携  
発展途上国等の場合には、人的、物的設備、衛生面等において信頼できる医療機関が限られているケースもある。また、医療機関の手配が遅れた結果、適切かつ迅速な救急対応等を受けることができないこともある。現地従業員及びその家族等に生命身体の危機が生じた場合に、適切な医療が迅速に受けられるように事前に手配を整えておく必要がある。
- 警察その他の関係当局、大使館等との連携

現地で問題が発生してから関係諸機関との連携を図ろうとすると、予想以上に時間がかかってしまい、すぐに講じるべき対策が後手に回ることが想定される。かかる事前準備を怠ったことで、取り返しのつかない事態をも招きかねない。そのため、有事の際における現地関係諸機関との緊密な連携を可能にするべく、常日頃から当該諸機関とのコミュニケーションを取っておくことが重要である。

- 航空機を含む交通手段の手配、現地からの緊急出国、帰国等の手配  
緊急事態に際し、現地の従業員やその家族等を現地から避難させることが必要になるケースもある。その場合、大使館等、現地当局に対応を委ねるだけでなく、企業側も、あらゆるチャネルを使って避難をサポートすることが、可及的に速やかな避難の実現に有効であることもあろう。そのため、適時に適切な移動手段を提供し、出国等の手続をスムーズに進められるよう、体制を整備しておく必要がある。
- 外部専門家等との連携  
事前の対策を講じる場面においても、医療・法律等に関する外部専門家のサポートが有用であるが、実際にリスクに直面する場面においては、専門家のサポートが不可欠な場合が少なくない。その場合、実際に問題が生じてから外部専門家を探していると、その間に事態がより深刻化してしまう可能性がある。そのため、あらゆるリスクを想定しつつ、必要な助言のテーマごとに専門家のリストを作成しておき、問題が生じた際には直ちに助言を仰ぐことができる体制を整えておくことが望ましい。