

海外勤務者の過労死 現状と課題

尾林芳匡 弁護士
 白神優理子 弁護士
 中江奈津子 家族

I. 問題意識

海外勤務者の過労死事案には、長時間労働が規制されない、時間外労働時間数の管理ができていない、健康管理や発症時の医療体制が不十分であるなど、過労死を防止する上で共通の問題がある。現場が海外であるため、証拠の収集や関係者の聴取にも特別な困難がある。労災保険制度としても、加入が任意となっている上、給付基礎日額も任意となっている。海外勤務者の過労死の実態を明らかにし、国や企業が取り組むべき課題と過労死防止のための法制度のあり方を考える。

II. 報告の目的と今後の目標

1. 海外勤務者の過労死の実態を明らかにする
2. 海外勤務者の過労死の要因を分析する
3. 国・企業・社会が取り組むべきことを提案する

III. 海外勤務者の過労死と健康に関する調査

この論考を進めるにあたって次の諸点について調査を行った。

1. 海外勤務者の過労死労災認定について

(1) 脳心臓疾患、精神障害・自殺のそれぞれについて、海外特別加入者についての認定件数と請求件数

・認定件数は厚生労働省のHPに表①のような統計があった。

・請求件数については見つけられなかった。

◇認定件数はごくわずかであり、令和元年度以前は「その他(特

別加入者等)」の区分に含まれているため、海外派遣者の正式な件数は不明である。

(2) 認定事案についての時間外労働時間
 ・調査した限りでは見つけられなかった。

(3) 海外勤務者について、時間外労働時間数以外の次の負荷が認定された例があるか

①国際的な移動の負荷、②海外勤務そのものの負荷(言語、文化、週休日の差異)、③生活環境の変化・孤独・オンオフの切替の困難さ・治安の問題・とくに家族の帯同ができない場合、④国際的な商慣習の差異や時差、⑤人員体制の不足の問題

・調査した限りでは見つけられなかった。

2. 海外勤務者の健康管理について

(1) 海外勤務者の健康診断・医療体制・健康管理の実施状況の調査をしているか

・調査した限りでは見つけられなかった。

◇以上の調査結果から、海外勤務者の過労死と健康に関する実態を明らかにするための資料は、現状ではほぼ存在しないということがわかる。上記質問事項に加え、地域・年齢・業種別の海外赴任者数なども含めて、実態を把握するために必要な調査を速やかに行うことが求められる。

表① 特別加入 (海外派遣者) の労災補償の決定及び支給決定件数

	令和2年度 (2020年)				令和3年度 (2021年)			
	決定件数				決定件数			
		うち自殺	うち支給決定件数	うち自殺		うち自殺	うち支給決定件数	うち自殺
脳・心臓疾患	3	2	2	1	1	1	0	0
精神障害	1	0	0	0	2	1	2	1

表① 厚生労働省HP 令和3年度「過労死等の労災補償状況」/別添資料1脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況/別添資料2精神障害に関する事案の労災補償状況を参照して作成

[参考資料]

会社名	業種	業務内容	年齢	性別	死因	発症前三か月の 時間外労働時間の月平均	発生年	労災認定年	国	家族
A社	建設コンサルティング	施工管理	56	男性	自死	前月は100時間超、それ以前は月平均約62時間(裁判所)	1999年10月	不支給決定 取消 2007年5月	セントヴィンセント	単身
B社	設計施工 コンサルティング	設計業務	33	男性	自死	約81時間(遺族)	2005年8月	不支給決定 取消 2011年	香港	単身
C社	電機メーカー	セールスマー ケティング	45	男性	心臓性突然死	約80時間(労基署) 約212時間(遺族)	2018年1月	2021年2月	アラブ首長国連邦	帯同
D社	建設業	現場監督者	49	男性	くも膜下出血	約203時間(会社)	2018年5月	2019年3月	ラオス	単身

IV. 参照した4事例

今回の報告では以下の4事例を元に、過労死に至った要因を拾い上げる作業を行った。内容は下記に挙げた判例集や報道から記載している。被災者はすべて男性、1名のみ家族を帯同していた。4名とも長時間労働を余儀なくされていたことがわかる。

(参考資料)

- ・判例時報 1976号 海外出張中の自殺が労災と認定された事例
- ・労働判例 2007.12.15 (No.945) 国・八王子労基署長(パシフィックコンサルタンツ)事件 東京地裁 平19.5.24判決
- ・判例タイムズ 2008.4.15 (No.1261) 長期にわたる海外出張中にうつ病を発症し、自殺したことにつき業務起因性が認められた事例
- ・労働判例 2015.11.15 (No.1120) 国・中央労基署長(旭硝子ビルウォール)事件～海外案件従事から7か月後の精神障害発症・自殺と業務起因性～
- ・朝日新聞DIGITAL 2021年3月15日「ソニー駐在員の労災認定 夫の過労死証明『私しか』」

D社について

(2019年3月27日 尾林弁護士・白神弁護士による記者会見配布資料より抜粋)
「『ラオスの黒四』水力発電所建設工事工事長の過労死に労災認定」

1. 手続きの経過

1993(平成5)年4月 土木技術者としてD社に入社

2018(平成30)年2月 ラオスに赴任 水力発電所建設の工事長に従事
同年5月 くも膜下出血により死亡
同年9月 三田労働基準監督署署長に遺族年金等支給請求
2019(平成31)年3月 三田労働基準監督署署長による支給処分

2. 被災者の業務と負荷

- (1)完成日1年前に水力発電所建設の工事長として任命、急遽の赴任
- (2)工事長として従事する発電所完成日(2019年1月)が迫っていた
- (3)死亡3か月前の2月～4月の連続勤務
- (4)極度の長時間労働

3. 遺族側主張の時間外労働時間数

2018年2月 169時間30分
2018年3月 239時間15分
2018年4月 202時間30分
2018年5月 187時間45分

4. 労働基準監督署署長の認定理由

死亡直前1か月の時間外労働時間が100時間を超えたことを根拠に認定

V. 海外勤務者の過労死の要因

海外勤務者の過労死の要因は、海外で働くこと・暮らすことならではの特有のものがあり、それらは国や業種に関係なく共通する傾向にある。これらが複合的に起こり、海外勤務者の過労死が発生していると考えられる。組織・仕事に関する要因として1～4、生活環境に関する要因として6

～8、過労死が起こった場合の問題として9・10の具体的な事例とそれに対する見解を述べる。5(言語)に関しては仕事と生活環境いずれにも関わってくると考える。

1. 労働時間の管理

(事例)

- ・海外勤務簿が存在しなかった(A社)
- ・長時間労働を証明するタイムカードなどの資料がなく、残業の記録が残っていなかった(C社)
- ・タイムカードによる労働時間の管理はなされておらず、就業時間管理表や就業実績兼届出書に労働者が実績を記載し、上長の承認を得ることにより管理するものとされていた(B社)
- ・本人がシステムに登録した就業時間を現地の上司が承認、本社も長時間労働を把握していたが、繁忙のピーク期であったことを理由に適切な対応を取らなかった(D社)

(見解)

- ・国内と同等の労働時間管理が導入されていない
- ・裁量労働制という労働形態が取られている
- ・管理システムが導入され、長時間労働が把握されていても、対策が取られず放置されている

2. 人員配置(業務の集中)

(事例)

- ・人員不足のために担当や専門以外の業務にも携わらねばならなかった(B社)
- ・現地で別会社の業務も担当するという変則的な身分に置かれていた(A社)
- ・半年間で8回の国外出張。居住国からさらに別の国への出張を頻繁にこなす必要があった(C社)
- ・本社の上司の度重なる交代やそれに伴う引継ぎがされなかったことにより、現地の人員配置が遅れたり、配置方針が直前に変更になったりした(A社)

(見解)

- ・海外への人員派遣を最小限にする企業が多く、社員1人の負担が増加する(参考①)
- ・中東やヨーロッパなど一人で広い地域を担当するケースも多く、頻繁な海外出張による長時

間のフライトや時差、休日の移動など心身ともに大きな負担がかかる

- ・国内での調整や引継ぎに時間がかかったり、それらがなされないまま放置されることがある
- ・本社から海外勤務者への密な連絡が不足し、混乱や不信感が生じることにより心理的負担をもたらす

参考①

(『日経コンストラクション』(日経BP社)2017年1月9日号「アルジェリア」の教訓 より抜粋)

「海外工事で必要なこと」

- ・専門分野の技術力
- ・調査、設計、調達、施工まで計画、遂行するマネジメント力
- ・契約の知識
- ・海外基準の習得
- ・対象国の法制度、税制度などの理解
- ・国際的な材料調達のノウハウ
- ・最低限、英語力は必要

◇記事によると、海外工事に従事する労働者に対して、非常に高度で多岐にわたる能力が要求されている。そこに国内では得られるであろう会社や同僚からの支援の不足、国内とは異なる気候や宗教、生活環境の変化などの海外特有の条件が重なり、さらに負担が増すことは容易に想像できる。

3. 人事評価

(事例)

- ・海外での多額の損失に対する社内での視線や評価が心理的負担となった。大きな損失が見込まれて、本人のみならず他の従業員の賞与の支給額に影響を与えかねないというプレッシャーがあった。「海外勤務によって本人に生じていた心理的負担が断続的に継続していた(判決文)」(B社)

(見解)

- ・企業や国内勤務の社員には海外での苦労が理解してもらえず、結果だけで判断されることが心理的負担につながる。正しい人事評価が得られない。帰国後も不安が継続する場合がある

4. 商習慣・宗教

(事例)

- ・香港は構造計算についての基準が厳しく、審査を通すために何度も構造計算を繰り返すことが必要となった。「海外での取引のやり方は会社自身もわかっていなかった(同僚の証言)」(B社)
 - ・イスラム圏の安息日は金曜日で日本の休日とは異なるが、本社とのやりとりのため、本来なら休日である金曜日に働かざるをえなかった(C社)
- (見解)
- ・本人にも企業にも海外での業務経験やその国特有の商習慣に関する知識がなく、本社からの支援もない状況下では、個人の能力や無理な労働に頼らざるをえない
 - ・本社が現地の休日や時差などを配慮しない、または国内の事情に合わせて海外勤務者を働かせる場合がある。そのため十分な休みが取れず、長時間労働につながる(参考②)
 - ・商習慣・宗教・慣習・言語・国民性の違いにより、意思疎通ができない、誤解が生じるなどの問題が起こったり、常に緊張を強いられることでストレスが増す。国内とは明らかに異なる、海外勤務に特徴的な要因である

参考②

(2021年12月08日 日本貿易振興機構(ジェトロ)ビジネス短信)

「2022年から公的な週末を土日に変更、金曜日は半日勤務に」(アラブ首長国連邦)

「アラブ首長国連邦(UAE)は、連邦政府機関の公的な週末について2022年1月から、現在の金、土曜日から土、日曜日へ変更することを決定した。併せて、金曜日を午前中だけの半日勤務とする[12月7日付エミレーツ国営通信(WAM)]。今後、各首長国政府や民間企業がこれに追随すると予想され、UAEの週末は土、日曜日が標準になるとみられる。

発表によると、運用は2022年1月1日に開始する。UAE連邦政府の勤務日時は月曜日から木曜日の午前7時30分から午後3時30分まで、金曜日は午前7時30分から正午までの半日勤務となり、金曜日は在宅勤務も選択できるようになる。イス

ラム教の金曜礼拝に配慮したためだが、これにより週末は金曜日午後から日曜日までの2.5日と長くなる。政府は「週末を長くすることで、生産性の向上とワークライフバランスの向上が期待できる」としている。

アブダビの政府関係者は「これまで日本を含むアジアや西欧各国とは、ビジネスをする上で1日のギャップがあった。政府内では、数年前からこれを課題と捉えて議論を行ってきた。今回の変更により、世界の他地域と足並みをそろえることとなり、グローバルビジネスの円滑化を促進できる。特に金融や株式マーケットに良い影響を与えるだろう」とジェトロに対して語った。

連邦政府機関の決定を受け、国内の公的教育機関や私立教育機関が2022年1月から、登校日を月～金曜日(金曜日は半日)とすると表明。アブダビ首長国政府とウンム・アル・カイワイン首長国政府も変更に従うと発表している。また、アブドゥル・ラフマン・アル・アワール人的資源・自国民化相は国内の民間企業に対して「新しい制度を最大限活用しよう」要請しており、日本企業を含む外国企業も社内ルール変更を迫られる可能性が高い。」

◇イスラム圏であるUAEは、もともと木金が週末と定められていたが、その後、金土に、2022年1月から土日に変更された。現地の休日に休めば、日本とのやりとりが滞り、日本の休日に休めば、現地での仕事が進まず、結局休日に働かざるをえない状況に陥る。現地の同僚や取引先にそれを解決してもらうのは困難であり、日本の本社が十分に配慮する必要があると考える。

5. 言語

(事例)

- ・初めての海外勤務である。当地の言語を解さない(B社)

(見解)

- ・言語が異なると意思疎通が難しく、現地スタッフや取引先との関係に影響するため、大きなストレスとなる
- ・たとえ国内で経験のある業務であっても、日常のやりとりや会議、資料作成などあらゆる業務に時間がかかり長時間労働につながりやすい

6. 現地の医療体制と健康管理

(事例)

- ・山中でのダム工事現場に隣接した宿舎から医療施設のある首都まで車で4時間の遠距離。ラオス自体の医療水準が低いため、重篤な症状の場合は隣国タイに搬送することになっていた。現場宿舎に医師を常駐させる計画だったが実行されていなかったため、医師の診断を受けることができなかった(D社)
- ・帰国後十分な休みが取れず、健康診断も一部受けられないまま次の海外勤務地へ異動した(D社)

(見解)

- ・滞在国の医療水準や居住地区によっては国内と同等の医療が受けられない
- ・医療水準の高い国でも言語の問題や予約等のシステムの違いなどにより気軽に受診できない
- ・海外からの引っ越しや業務の引継ぎ、日本での所用などで時間に余裕がなく、十分な休みが取れないまま次の勤務地での仕事を始める場合があり、渡航直後にかかるストレスも考えると健康上の不安は大きい。長年にわたって疲労が重なっていく可能性も高い

7. 生活環境の違い

(事例1)

- ・1年間のホテル住まい(団体旅行客が使うホテル)。キッチンの設備なし、洗濯設備なし、上司とのリビングルームの共有。現地スタッフ全員が同じホテルに滞在、オフィスまでタクシーを相乗りして出社(B社)
- ・家族帯同不可の環境だったため、現地スタッフ全員が事務所に隣接した宿舎に滞在。食堂、風呂などは共有で、個室以外では勤務時間外も常に同僚と接し、気を遣う環境。「入寮者の心得」という説明書には「現金・貴重品の管理には十分注意を払うこと」、「静かに行動すること」、「他の寮生に迷惑をかけること」、食堂の営業時間などが細かく決められていた。また山中の宿泊施設ではWi-Fiが使えない時期があるなど通信設備が不安定で、日本にいる家族とのやりとりが困難であった(D社)

(見解1)

- ・通勤時間や帰宅後にくつろげる環境ではなかったり、プライバシーが保てず、オンオフの切替ができない
- ・買い物事情、交通事情、治安、居住環境などにより、食事や運動が国内と同様にできない
- ・通信設備や時差などにより日本国内の家族や親しい人との連絡が難しく、孤独になりやすい

(事例2)

- ・治安が悪く、日常生活に支障の多い発展途上国で約6か月間の単身でのホテル暮らし。その間一度も帰国できず、健康診断も受けていなかった(A社)
- ・当時セントヴィンセント国内に日本人は5名~6名のみ。仕事上の関係性もあり、親しい付き合いはしづらかった。また一人の事務所で業務を遂行し、取引先との連絡もメールでのやりとりが主であり、業務上の悩みや相談を気軽にできる者が身近にいないだけではなく、日常的に会話をする相手もいなかった(A社)

(見解2)

- ・治安面など、日常生活で常に緊張を強いられる国での単身赴任は、国内での単身赴任とは全く異なる心理的負荷がかかる
- ・事業の規模や内容、滞在国の治安により、日本人は1名のみのお事務所や家族を帯同できないケースも多い。在留邦人自体も少ないエリアとなると、さらに孤独を深める原因となる
- ・海外勤務の経験があっても、それまでの赴任先とは異なる労働環境や生活環境により心身にかかる負担は大きい
- ・家族を帯同している場合、家族による支援が得られ、孤独等の問題は解決できる部分もあるが、家族の生活の変化によって生じる問題も新たに起こってくる。国内居住時と異なり、住まい、子供の学校、交通、医療など、生活全般の些細な手続きや判断に、働き手自身が関与せざるをえず、時間や配慮を要する。また海外生活に慣れない家族の心身のケアが必要なケースも多々見られる

◇国内では当たり前だった日常ががらりと変わることが想定され、海外という環境そのものにスト

レス要因が多いことを認識するべきである。

8. 在留資格

(事例)

- ・セントヴィンセント赴任時に在留資格が一ヵ月しか取れず、その延長手続きもできなかったことから、半年間の滞在中、三度に渡って在留資格がない状態で業務を遂行せざるを得なかった(A社)
- ・上記のような状況下、ドミニカ国に出張。本社からの支援の欠如により事前に現地政府関係者と面会することができず無許可で現地調査を実施せざるを得なくなった。その結果、現地行政担当者から「逮捕するよう要請する」と告げられるというトラブルに発展した(A社)

(見解)

- ・海外赴任の基礎となる在留資格の問題は、大きな不安材料であり、過大な心理的負荷をもたらす
- ・外国で身体の拘束を受けかねない状態に置かれたことは大きな心理的負荷であったと言わざるを得ない。また同社員はフセイン政権下、イラクから出国できなくなった経験があり、通常、一般的に体験しえない異常な事態に二度も遭遇している

9. 死因の究明

(事例)

- ・正確な死因が現地で特定できなかったため、遺族がラオス出国前に日本での検査を依頼し、帰国直後に検査を行って死因を特定した。手続き等は会社が協力した(遺族は当初から過労死の可能性が高いと考え、かつ労災認定疾患に関する知識があった)(D社)

(見解)

- ・現地の医療水準や慣習によっては正確な死因が特定できない
- ・遺族が自ら死因究明のための手配を行うことは困難
- ・労災の対象疾患かどうかの証明ができない

10. 調査や証明の困難さ

(事例)

- ・社内調査の結果は長時間労働に当たらないというものだったため、遺族が自ら被災者のスケジュール表、カレンダー、パソコンやLINEの記録、家族写真などの手元にある記録に基づき死亡前6か月の労働時間を証明。陳述書は90頁に及んだ。「夫のスケジュールを再現するのは精神的にもとても辛い作業でした(遺族)」(C社)
- ・遺族が現地で日本人同僚やタイ人看護師への聞き取り、デジカメの撮影日時付きのリストを作成、同僚にメールを送り質問(返答なし)、オフィスで使用していた卓上カレンダー、自室のカレンダー、ラインや電話の記録を元に労働時間とその内容、体調を証明(D社)

(見解)

- ・正確な労働時間の管理がなされていないと、大切な家族を失った悲しみに追い打ちをかける作業を遺族自らが行わねばならない。企業や同僚とのやりとり、その際の誠意のない対応も非常に辛いものとなる
- ・証拠集め、同僚の証言を得ること、弁護団の現地調査も国内より厳しい状況となる

VI. 特に重要と思われる3つの要因と対策

Vの要因の中から特に重要と思われる3項目について、掘り下げて考えたい。いずれも精神的・肉体的に多大な悪影響・ストレスを与えるものであり、これらに対する放置、軽視が大きな問題だと考える。

1. 労働時間の管理

(1)なぜ国内と同等の労働時間管理ができないのか

インターネットの普及などにより海外での販売実績等の情報は瞬時に把握することができる時代にあつて、労働時間を管理、把握することは技術的には可能であるにもかかわらず、実際にはこれが行われていない

(2)海外勤務者に対して裁量労働制をとる会社が多いのはなぜか

実際は長時間労働をしても会社が決めた時間しか働いていないとみなして残業代も出さず、会社側は実労働時間を把握しようとしな

(3)国内の労働時間規制の適用外の理由は何か

日本国内において行われている労働基準法や労働契約法等をはじめとした労働時間規制のルールが海外の勤務者には適用されていない

これらの疑問に対して、国や企業は明確な説明ができるのであろうか。グローバル社会となって久しい現代において、この状況を放置することで利益を得るものはないと思われる。

- ・国は国内におけるものと同等の規制を設けるべきである
- ・企業は残業代を計算するためではなく、労働者の心身の健康・安全を守るために労働時間管理を国内と同等かそれ以上にしっかり行うという意識改革が必要である

2. 現地の医療体制と健康管理

医療や健康管理については、企業によって、また派遣される国の医療水準等によって、大きな差が生じている。どの企業であってもどの地域であっても、心身共に健康で安全に働ける環境を整えることが急務である。また、海外勤務健康管理センター(JOHAC)がH22年3月に廃止されており、行政の支援の充実が必要な状況下でむしろ減少しているのではないかと危惧している。

(1) 派遣前の健康診断(労働安全衛生規則第45条の2「海外派遣労働者の健康診断」)

- ・法令で定められている派遣前の健康診断がしっかりと実施されているのか、またその内容は十分なものなのかを検証する

(2) 現地の医療体制の把握と危機管理

- ・現地の病院やかかりつけ医を把握し、定期的な受診や健康診断を計画する
- ・山中など医療機関がない場所では医師を常駐させる、緊急時の対応を計画する

(3) 派遣中の健康管理

- ・国内の産業医・保健師との定期的な面談(メールや電話で人事や所属部署を通さず直接アクセスできる体制)
- ・企業だけでなく、国が24時間対応可能なメール相談や電話相談を設置
- ・大使館などが現地の医療情報を充実させ、発信する

3. 生活環境の違い

多くの日本企業において海外勤務者はごく少数であることから、きめ細やかな配慮が届きにくい。企業は国内には見えにくい、海外での労働環境や生活環境などの問題を把握する努力を行い、社員個人の能力や忍耐に頼らず、万全の支援体制を整えるべきである。ストレスをなくすためには企業の制度づくりと支援が不可欠である。

- (1) 適正な休暇や一時帰国の規定
- (2) 医療、住まいなどの安全と安心の確保
- (3) 現地特有の生活に対する理解とサポート

VII. 特別加入制度

海外勤務者にとって大きな問題の一つが特別加入制度である。加入の手続きは企業や団体が行うと定められており、企業が加入していなければ原則として労災の給付は受けられない。

また、「出張者(日本国内の事業場に所属し、働いている場所は海外であっても日本からの指揮命令に指示に従って働くものとされ、日本の労災保険の保護が与えられる)」と「派遣者(海外の事業場に所属し、その指揮命令に従って働くものとされ、企業が特別加入をしないかぎり日本の労災保険の保護が与えられない)」については、労働実態をふまえて総合的に勘案して区別するという、非常にあいまいな基準を厚生労働省が通達で出しているため、企業側もその区別・判断が難しい現状がある。

1. 「特別加入制度(海外派遣者)」とは

(特別加入制度のしおり<海外派遣者用> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署より抜粋)

労災保険は海外の事業場で就労する労働者には適用されず、派遣先国の災害補償制度の対象となるが、必ずしも十分でない場合もあることから、労災保険の給付が受けられる制度を設けている

(1) 特別加入者の範囲

- 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

の事業に事業主等(労働者ではない立場)として派遣される人

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(有期事業を除く)を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する人

(2) 特別加入の手続き

派遣元の団体または事業主が、その事業から派遣する特別加入予定者をまとめて行う

(3) 海外派遣と海外出張の区分

「出張者」は国内と同様の扱い、「派遣者」は特別加入が必要

2. 実際に起こっている問題

(1) 特別加入に加入していないため、労災保険が不支給となる。

「現地法人で過労死は労災 東京高裁、認める判決」(2016/04/28 朝日新聞)によると、被災者が急性心筋梗塞で亡くなる直前1か月の時間外労働時間は104時間と異常な長時間労働であったにもかかわらず、第一審までの段階では、海外派遣者でありながら特別加入制度に企業が加入していなかったことから労災保険の対象とならず保障が受けられていなかった。東京高裁第二審では労働の実態が綿密に調査された結果、実際は日本国内の事業場に所属し、指揮命令に服していたことが認定され、逆転して労災保険の対象となった。このように裁判所でも判断が分かれるほど出張者と派遣者の区別は難しい。また、会社が特別加入に加入していれば遺族が裁判で苦しむことはなかった。

企業が特別加入に加入しない理由としては①「海外出張者」と「海外派遣者」の区別があいまいなため、判断が難しい、②企業の知識の欠

如、③企業の懈怠などが考えられる。「国は基準を明確にし、企業は迷ったら労働基準監督署に相談する姿勢が大切だ」との専門家の助言もある(「海外赴任の労災 手続き知って 中小の『特別加入』進まず」(「日経新聞」2016/05/31)。こういった状況を改善するために任意加入を強制加入にできないのかを探る必要がある。

(2) 特別加入に加入していても、海外では労働時間の管理が徹底されていないなどの理由から、労働基準監督署が労災として認定しない場合がある。また給付基礎日額は上限が定められており、上限そのものが低い、または企業が適切な額に加入していない等の理由から実態に合わない額となる。

「海外勤務中過労死」海外勤務中過労死“労災保険金が著しく低い”遺族が厚労省に増額要請」(「NHKニュース」2018/02/17)

3. 海外特別加入制度に関する調査

海外勤務者の特別加入制度の状況について次の諸点について調査を行った。

(1) 加入数および海外勤務者における加入率の統計はあるか

- ・加入事業場数と加入者数は厚生労働省のHPに表②のような統計があった。
- ・加入率の統計は見つけられなかった。

◇平成26年10月の海外勤務者が26万人に上る中、平成27年度末の特別加入(海外派遣者)の加入者は98,082人と非常に少ない。その後5年間のデータを見ても、海外勤務者が増え続けているにもかかわらず、加入者数はほぼ横ばいである。

(2) 加入者の給付基礎日額の統計はあるか

表② 特別加入状況(海外派遣者)

	平成27年度末		平成28年度末		H29年度末	平成30年度末		令和元年度末		令和2年度末	
	事業場数	加入者数	事業場数	加入者数	加入者数	事業場数	加入者数	事業場数	加入者数	事業場数	加入者数
技術協力(JICA等)	67	3,799	76	4,149	4,282	67	3,811	55	3,369	44	1,087
労働者	8,486	89,011	8,571	89,414	88,124	7,855	86,652	7,823	99,020	7,858	74,170
代表者等	2,234	5,272	2,442	6,345	6,368	2,470	6,413	2,458	11,270	3,030	7,659
合計	10,787	98,082	11,089	99,908	98,774	10,392	96,876	10,336	113,659	10,932	82,916

表② 厚生労働省HP「労働保険への特別加入」(4 特別加入)の中小企業主等加入状況を参照して作成

- ・調査した限りでは見つけられなかった。
- ・ただし昭和61年の国会答弁で給付基礎日額ごとのパーセンテージが示されており(参考③)、厚生労働省にデータが残る可能性がある。

参考③

「104回国会 参議院 社会労働委員会 第12号 昭和61年5月8日」

○中西珠子君 それからもう一つ、特別加入の範疇に属する海外派遣者特別加入の制度がございますね。これについてはどのくらい加入しておりますか、加入者の数。それから給付基礎日額の傾向、それから保険給付の支払い状況、これを御説明ください。

○説明員(松本邦宏君) 海外派遣者につきましては、団体数で申し上げますと三千四百三十三団体、加入者数にいたしまして四万七千五百二十二でございます。それで、給付基礎日額につきましては、海外派遣者の場合には、一番下の三千円から四千元という層は〇・五%でございます、五千元から七千元が一八・〇%、八千元から一万円が四五・二%、一万二千元から一万六千元が三六・三%ということで、比較的高い給付基礎日額になっております。それから受給者につきましては、五十九年度で年金受給者が五十一名おります。

(3)現在のところ任意の加入・日額設定とされているが、強制加入・実態に即した日額設定とすることを検討したことはあるか。もしあればその検討内容の概要

- ・調査した限りでは見つけられなかった。

◇以上の調査結果から、現状では十分な調査が行われていないと思われる。実態を把握するために必要な調査を速やかに行うことが求められる。また特別加入制度そのものの企業への周知の徹底や、現実の所得水準に見合う日額の義務付けなどについても見直しが必要であると考える。

VIII. 海外勤務者の過労死をなくすための提案

1. 国は海外勤務者のための労働時間に関する法規制と労災保険制度を確立すること。
労働基準法や労働契約法をはじめとした労働時間の管理や法規制を海外勤務者にも及ぼすよう制度を変え、海外勤務者の救済をはかるために労災保険の適用が及ぶような制度を確立すること。
2. 安心して健康に働くための制度の周知徹底、企業と海外勤務者への教育や支援を国が行うこと。講習会や研修の義務付けも必要。
3. 企業は、海外勤務者への無理解・無関心・支援不足を自覚し、(1)労働時間の管理の強化・徹底(2)予防の医療体制の強化・発症時の対応の確立(3)きめ細やかな生活環境の整備を速やかに行うこと。
4. 情報や経験を会社間でシェアできる仕組みづくり、相談体制の整備を官民で行うこと。厚生労働省・外務省・現地大使館・労働者の健康を守る組織などが持つ情報を集約したプラットフォームとなる組織やウェブサイトの構築を行うこと。

海外勤務者の心身にかかる負担をとりのぞき、安心して生き生きと働ける環境を国と企業が責任をもって、つくってほしいと切に願う。

参考資料

- ・松丸正 「海外赴任者の労災補償と過労死・過労自殺の判例」『労働の科学』74巻5号 2019年5月
- ・『海外勤務者の過労死予防』独立行政法人労働者健康福祉機構 2015年3月
- ・「現地法人で過労死は労災 東京高裁、認める判決」(「朝日新聞」2016/04/28)
- ・「海外赴任の労災 手続き知って 中小の『特別加入』進まず」(「日経新聞」2016/05/31)
- ・「海外勤務中過労死 ”海外勤務中過労死“労災保険金が著しく低い”遺族が厚労省に増額要請」(「NHKニュース」2018/02/17)