

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スタッフ

特集Ⅰ

危険の芽 着工前に摘み取る

工業化工法で高所作業を削減

三井住友建設東京建築支店

特集Ⅱ

平成27年度 地方労働局の重点施策

建設工事量増加で指導強める

ニュース

熱中症をリスクアセスメント

中災防 製造業向け手引き作成

WEB版はカラーでご覧になれます!!

WEB登録(無料)のお問い合わせは



0120-972-825

メルマガも配信中です!

No.2234

2015

5/15



社労士が教える

労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRRアップ21
墨社会保険労務士事務所

愛知会

所長 墨華代

第195回

海外出張で予防薬服用せず、マラリアに感染

■ 災害のあらまし ■

中堅メーカーX社は親密取引先の大手メーカーの要請を受けて、昨年インドネシアに現地法人を設立した。X社にとって初めての海外進出であり、慣れないこともあり、現地法人の運営については、現地スタッフと大手メーカーの人材に依存し、X社から現地に出張することはなく、時折、営業担当が数日出張する程度であった。X社に勤務する営業担当のAは現地法人に約1カ月の出張を命ぜられた。インドネシアは熱帯性マラリアの感染地域であるため、会社の保健師から予防薬の服用を勧められたが、副作用を嫌って服用せずに出張した。

帰国後発熱したため、Aはかかり付けの内科医院で診療を受けた。その折、海外出張のことを医師に申告しなかったため、医師は熱帯性マラリアの可能性を考慮せずに薬を処方し、一時意識障害に陥るほど重症化してしまった。当初は健康保険で受診したが、熱帯性マラリアと判明した段階で労災保険の申請をした。

■ 判断 ■

流行性疾患である熱帯性マラリアの感染地域に出張してその疾患に罹患した場合は、**業務上の災害**となる。

■ 解説 ■

本件事案については、海外出張中の風土病の発症、会社の保健師による予防の助言、発症後の受診時の対応と3つのポイントに分けられる。

海外出張中の風土病の発症については、「急性伝染病流行地に出張した者が業務の遂行中病原体に汚染されて疾患したことが明らかである場合は、業務上の疾病として

取り扱うべきである」（昭和23年8月14日基収1913号）、「海外出張先で風土病にかかった場合は業務上災害となる」（昭和29年8月18日基収2691号）という通達があり、これらの通達から、海外出張時の風土病発症は業務上の疾病といえる。

そもそも、出張中の従業員については、「出張中の従業員は、事業主の具体的な管理下を離れて、従業員自身による合理的な判断に基づいて業務を遂行することとなるが、業務の成否や遂行方法などは、依然として事業主が責任を負っている。そのため出張過程の全般が事業主の支配下にあるとして、原則出張中のすべての行為に業務遂行性が認められることになる」（労働災害補償研究会編「現行労災補償実務要覧」新日本法規出版）とされ、その行為全般について事業主の支配下にあることを会社側は認識しておく必要がある。

次に、会社の保健師の助言に関してだが、例えば、予防薬のメフロキンを服用することを助言したとして、その予防薬を服用すれば患わずに済んだのではないかと考えることも可能だが、そもそも予防薬を服用しても、100%予防は不可能なものなのである。予防薬を服用しても発症することがあり得る以上、この点において、労災認定に影響があるとは考えられない。

最後に、発症後の受診時の対応である。本人が申告しなかったことをもって労災認定に影響が出るかという点については、本人が海外出張時に風土病に患ったという認識がなければ、医師に海外出張したこと、出張先は熱帯性マラリアの感染地域であることといった認識を本人が持っていないと、申告することは通常ないのではないかとと思われる（本人が、風土病などに知見があれば別だが）。医師にとっても、そのよ



うな認識を通常の間診時に持っているとはいい難い。そのため、熱帯性マラリアの可能性を考慮せず薬を処方することになる。

X社にとって、インドネシア現地法人設立は初めての海外進出の経験であり、海外における人事労務リスク管理にまだ慣れていないことも原因といえる。日本と異なり、風土病のり患リスクは極めて高い。近時、エボラ出血熱の報道が相次いだことは、みなさんの記憶にも残っていることと思う。会社側、従業員側ともに、日本にない各種リスクが海外にあるということを十分認識することが重要になるだろう。

会社側は、就業規則や海外出張規程などで保健師、産業医の関与の仕方を定めるとともに、出国時、入国後の健康管理について定めることをお勧めする。この事例においても、出国時の健康診断、伝染病予防対策ルールがあれば、また、帰国後の健康管理ルール（例えば、健康診断受診ルールや、健康面で変化があった場合の対応ルールなど）を定めておけば、本人も大変な思いをしなくて良かったかもしれない。また、従業員に対しても、海外出張・海外赴任時の健康管理について研修などで意識を高めておく必要があるといえる。