海外赴任者 帯同家族支援ガイド

初版

作成日　2026 年 5 月 19 日

使用上の注意点および免責事項

本ガイドは、海外へ赴任する従業員の帯同家族支援に関して、派遣元人事・海外事業部門および産業医、保健師等の産業保健スタッフを対象に、基本的な考え方や対応の整理を目的として作成した参考資料である。

本ガイドに示された内容は、すべての状況に適用できることを保証するものではなく、派遣元における実際の対応を限定または拘束するものではない。派遣元での実際の運用にあたっては、最新の法令、行政通知、医学的知見、渡航先の状況等を踏まえ、各派遣元の責任において判断・対応されたい。

本ガイドの利用により生じたいかなる損害、不利益等についても、日本渡航医学会は一切の責任を負わない。なお、本ガイドは法的助言を提供するものではなく、派遣元での個別事案の対応にあたっては弁護士、社会保険労務士等の専門家に相談されたい。

［作成］　日本渡航医学会　産業保健委員会

目次

第 1 章　目的

第 2 章　適用範囲

第 3 章　用語の定義

第 4 章　基本方針

第 5 章　役割の整理

第 6 章　具体的な支援内容

第 7 章　参考文献

附則 1　産業医がオンラインで海外の帯同家族と話す場合の位置付け

附則 2　Q&A

改訂履歴

はじめに

本ガイドは、海外赴任者本人だけでなく、その生活をともに支える帯同家族にも目を向ける必要があるという問題意識から作成されました。海外赴任の成否は、赴任者個人の能力や業務遂行力のみによって決まるものではなく、帯同家族が現地でどのように生活へ適応し、安心して日常を営めるかに大きく影響されます。実際に、帯同家族の不適応や孤立、健康上の不安は赴任者本人の精神的負担や就業継続の困難につながり、ひいては早期帰任や組織運営上の損失を招き得ることが、実務経験と研究の双方から示されています。

こうした知見は、帯同家族支援が福利厚生における付随的な施策ではなく、海外赴任を持続可能なものにするための重要な基盤であることを我々に教えてくれます。その一方で、帯同家族は派遣元との直接の雇用関係を有しないため、支援のあり方には、法的・倫理的な境界への十分な配慮が求められます。本ガイドでは、その前提を踏まえ、派遣元人事・海外事業部門、産業医、保健師等の産業保健スタッフが、合理的で説明可能な形で帯同家族支援を考えるための実務的な整理を試みました。

本ガイドの作成にあたっては、これまで多くの関係者から貴重な示唆をいただきました。とりわけ、東京医科大学病院 渡航者医療センター 客員教授 濱田篤郎先生には、渡航医学および海外赴任支援の豊富な知見に基づき、本ガイドの方向性と内容の整理に多大なるご指導を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。本ガイドが、海外赴任に関わる実務担当者にとって、帯同家族 支援をより適切に、かつ持続的に進めるための一助となれば幸いです。

日本渡航医学会　産業保健委員会

委員長　鈴木 英孝

第 1 章 目的

本ガイドは、海外に従業員を派遣する派遣元の人事・海外事業部門および産業医、保健師等の産業保健スタッフを対象とし、従業員に帯同する配偶者および子ども（以下「帯同家族」）に対する派遣元としての支援の考え方、基本方針および実務上の基準を体系的に整理し、派遣元が法令および国際基準に照らして合理的かつ説明可能な意思決定を行うための判断枠組みを提示することを目的とする。

海外赴任は、従業員本人のみならず帯同家族の健康状態、生活環境、社会的適応に大きく影響を与える。帯同家族の不調や不適応は、従業員本人のメンタルヘルス不調、就業継続困難や早期帰任につながり、結果として派遣元の事業継続リスクや人的資源マネジメント上の損失となり得る[1,2]。

一方、帯同家族は派遣元との雇用関係を有しないため、派遣元の関与範囲や責任の線引きが不明確になりやすい。この点は、安全配慮義務の適用範囲および個人情報保護の観点から、過剰介入および責任範囲の不適切な拡張につながるおそれがある。本ガイドは、従業員本人に対する安全配慮義務および海外赴任リスクマネジメントの観点から、派遣元として帯同家族に対する合理的な支援の枠組みを、関連法令および国際基準を踏まえて整理をする。

第 2 章 適用範囲

本ガイドにおいては「帯同家族」を、従業員に同行して海外で生活する配偶者および子どもとして想定する。親族、パートナー、その他同居者は原則として対象外とする。なお、本定義は派遣元実務上の標準的な取扱いを前提としたものであり、各派遣元の制度設計に基づき対象範囲を個別に定めることを妨げるものではない。

第 3 章 用語の定義

本ガイドで使用する主要な用語の定義は、以下の通りとする。各用語の定義は、本ガイドの適用範囲における意味を示すものであり、関連法令における定義を妨げるものではない。

- 帯同家族：従業員に同行して海外で生活する配偶者および子ども
- 派遣元：海外に従業員を派遣する主体（企業、学校法人、独立行政法人など）
- 産業保健スタッフ：保健師および看護師等の海外赴任者への健康支援の実務担当者
- 健康相談：診断・治療・処方を伴わない一般的な医学情報の提供および助言
- 外部支援機関：医療アシスタンス会社、派遣元が契約する EAP、保険会社のアシスタンスサービス、現地の医療機関など
- 安全配慮義務：労働契約法第 5 条に基づく義務
- 合理的な支援：情報提供、相談対応、外部支援機関への案内等を指し、医療判断や健康管理を含まない

第 4 章 基本方針

本章では、第 5 章および第 6 章の前提となる基本方針を示すとともに、帯同家族支援に関して考慮すべき視点と、派遣元としての関与の基本的な考え方を整理する。

4-1 基本的な考え方（背景・法令・国際基準の整理）

海外赴任に帯同する家族は、派遣元との雇用関係を有しない。一方で、帯同家族の健康状態や生活上の問題が、従業員本人の就業継続、メンタルヘルス、早期の帰任、ひいては事業運営上のリスクに重大な影響を及ぼすことは、国際的な研究および実務の双方から示されている[1–3]。本ガイドは、この現実を踏まえ、帯同家族に対する派遣元の関与について、法令および国際基準に基づき以下の通り整理する。

安全配慮義務の観点

労働安全衛生法は、その直接の保護対象を「労働者」としており、帯同家族を直接の対象とはしていない。しかし、海外赴任という高リスク環境において、帯同家族の健康問題や生活上の困難が、従業員本人の精神的負担の増大、就業継続への支障、早期帰任等に波及し得ることは、派遣元にとって十分予見可能な事象である。したがって、帯同家族への一定の配慮や情報提供は、従業員本人に対する安全配慮義務の延長線上にあると位置付けることができる。

個人情報保護法の観点

帯同家族の健康情報は要配慮個人情報に該当し、原則として本人の同意なく取得・利用・管理することは禁止されている[4]。このため、本ガイドでは、帯同家族に関する健康情報の取扱いを「従業員本人からの相談を起点とすることを原則とする」こととし、派遣元は、必要最小限の情報に基づいた助言・情報提供にとどめるという考え方を示す。

国際規格（ISO 31030）の観点

国際規格 ISO 31030（Travel Risk Management：トラベルリスクマネジメント）は、海外出張や赴任に伴うリスクを派遣元が組織的に管理するための国際基準である[5]。この規格では、帯同家族も赴任リスクを高める要因の一つとして考慮することが求められている。したがって、帯同家族に関する情報提供や支援の枠組みを整備することは、赴任リスクを管理するための妥当な取り組みといえる。

以上を踏まえ、本ガイドでは以下の基本姿勢を示す。

- 帯同家族は派遣元との雇用関係を有しないため、派遣元が直接的な健康管理の主体とはならず、産業医は帯同家族への診断・治療・処方を行う立場ではない。
- 帯同家族への関与は、従業員本人の安全配慮義務を果たすためのリスクマネジメントの一環として、原則として情報提供および支援にとどめる。
- 帯同家族への支援は、原則として従業員本人を介した間接的な対応を基本とする。これは、派遣元と帯同家族との間に直接の雇用関係がないこと、産業医の責任範囲を明確にすること、帯同家族の自己決定を尊重し適切な支援につなぐためである。
- 個人情報保護および過剰介入の回避を重視し、従業員本人と帯同家族の自己決定を尊重した支援の枠組みを構築する。

このような整理に基づき、本ガイドは、派遣元が帯同家族に対して「何をすべきか」だけでなく、「何をすべきでないか」を同時に示すことにより、実務上の判断基準を明確にするものである。

4-2 健康情報の取扱いに関する基本姿勢

帯同家族の健康情報は、個人情報保護の観点から特に慎重な取扱いが求められる情報であり[4]、その収集、利用および管理にあたっては、関係法令および各派遣元の規程に基づき適切に対応する必要がある。

帯同家族は派遣元との雇用関係を有しないことから、派遣元が当該情報を取り扱う場面は限定的であるべきであり、取り扱う場合には、必要性および相当性を十分に検討することが求められる。帯同家族の健康情報を取り扱う場合には、明示的かつ目的を特定した同意を前提とし、利用目的の範囲内で必要最小限の取扱いにとどめる必要がある。

なお、帯同家族の健康情報について派遣元が恒常的に管理することは想定されず、当該情報の取扱いは、個別の場面に応じた一時的かつ限定的なものとすることが適当である。

以上を踏まえ、帯同家族の健康情報の取扱いを「従業員本人からの相談を起点とすることを原則とする」こととし、産業医および産業保健スタッフの役割は「一般的な医学的助言および情報提供の範囲とする」という基本姿勢を、本ガイドでは採用する。

4-3 産業医の関与に関する基本的考え方

産業医の関与は、従業員本人の就業上の健康配慮に資する範囲に限定される。帯同家族に関する相談があった場合においても、原則として産業医は従業員本人への助言を通じて間接的に関与し、帯同家族に対する直接的な医学的判断または健康管理に関与しない。

緊急性が高い場合などにおける帯同家族への直接対応は、例外的な対応として位置付けられるものであり、これを常態的な運用とすることは適切ではない。例外的に産業医がオンラインで海外の帯同家族と直接面談・相談する場合の位置付けおよび実務上の留意点については、附則 1 を参照されたい。

なお、診療所を設置している派遣元において、産業医が当該診療所の医師を兼務している場合であっても「産業医」としての立場と「診療所医師」としての立場は別個であり、本ガイドに示す「産業医の関与」は前者の立場を指す（詳細は附則 2 Q1 参照）。

第 5 章 役割の整理

前章の基本方針を踏まえ、帯同家族支援においては、関係者それぞれの役割と責任範囲を明確にしておくことが不可欠である。本章では、主な関係者ごとの役割を整理する。

5-1 人事部門の役割

人事部門は、海外赴任制度全体の設計および運用を担う主体として、以下の役割を担う。

- 帯同家族支援に関する制度・方針の整理
- 支援内容および派遣元の対応範囲の明確化
- 従業員本人および帯同家族への説明
- 産業医、産業保健スタッフおよび外部支援機関との調整

人事部門は、帯同家族の健康管理主体とはならず、あくまで制度的枠組みと従業員本人および帯同家族に対する説明責任を担う立場である。

5-2 産業医・産業保健スタッフの役割

産業医および産業保健スタッフは、帯同家族支援に関連して、従業員本人からの相談を起点に、従業員本人を介して専門的知見に基づく助言および情報提供を行い、必要に応じて適切な外部支援機関を案内し、その利用に向けた支援を行うなど、以下の役割を担う。

- 帯同家族に関する相談への一般的医学情報の提供および助言
- 帯同家族の状況に応じた健康上の留意事項に関する助言
- 医療機関の利用方法に関する情報提供および助言
- 相談内容に応じた外部支援機関に関する情報提供および助言

原則として従業員本人を介した助言および情報提供を基本とし、必要に応じて外部支援機関に関する情報提供および助言を行う。ただし、緊急性が高い場合等に、例外的に産業医が帯同家族と直接対応する場合があり、その際の位置付けおよび実務上の留意点は附則 1 を参照すること。

5-3 外部支援機関の役割

医療アシスタンス会社、派遣元が契約する EAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）、保険会社のアシスタンスサービス等は、帯同家族への専門的支援において重要な役割を担う。他方で、その利用の範囲や継続的な活用のあり方は、赴任地、契約内容、派遣元の運用体制等により異なるため、その利用に当たっては各機関の役割と限界を理解した上で、適切な対応につなげるための準備が必要である。

5-4 従業員の役割

海外赴任および帯同に関する判断（帯同・非帯同の選択、現地での生活、医療機関の選択等）は、従業員本人が、帯同家族の意向や状況を十分に踏まえた上で行う。派遣元は、赴任先の医療体制、生活環境、教育制度、利用可能な支援制度等の判断材料を提供する。従業員本人は、派遣元から提供された情報を踏まえ、自身の健康状態、家族の状況、キャリア計画等を総合的に勘案し、赴任および帯同に関する事項を判断する。

第 6 章 具体的な支援内容

本章に示す帯同家族に対する支援は、派遣元に対して法的義務として求められるものではなく、海外赴任に伴うリスクマネジメントの観点から、合理的な範囲において実施される実務上の考え方を整理したものである。派遣元は、帯同家族に関する意思決定の主体とはならず、情報提供、相談対応および外部支援機関の活用等により、従業員本人および帯同家族が適切な判断を行うための支援を行う立場にある。最終的な判断および意思決定は、従業員本人および帯同家族に委ねられることを基本とする。

6-1 情報提供

派遣元は、海外赴任に帯同する家族が赴任先で安全かつ健康的な生活を営むために必要となる基礎的な情報を、赴任前ガイダンス等の機会を通じて提供する。これにより帯同家族は赴任先の生活に関する基本的事項を事前に把握し、円滑に赴任への準備を進めることができる。

赴任前ガイダンス

基本的な考え方　赴任前に海外赴任に関する基礎的な情報を提供することは、帯同家族の不安を軽減し赴任後の生活不適応による早期帰任リスクを低減することを目的とした合理的な対応である。こうした取組は、海外赴任に伴うリスクを組織的に管理するという ISO 31030 の考え方にも沿うものである。

支援内容　現地の医療水準、具体的な受診方法、教育制度、感染症リスク、治安情報、緊急時の連絡先、利用可能な医療機関および医療保険の取扱いなど、生活の基盤の構築に直結する情報を赴任前ガイダンス等の機会を通じて提供する。

予防接種

基本的な考え方　国内と異なり海外では、感染症への備えが必要となる場合がある。予防接種によって予防可能な感染症については、派遣元が標準的に推奨される予防接種に関する情報を取りまとめて提示し、帯同家族はその情報を参考に接種の要否を検討する。

支援内容　赴任前ガイダンス等の機会を通じて、現地の感染症リスクや推奨される予防接種に関する情報を提供する。接種の要否や接種時期などに関する個別の判断は、接種を実施する医療機関の医師に委ね、必要に応じてトラベルクリニック等の専門医療機関の受診につなぐ。

教育・キャリア支援

基本的な考え方　帯同家族（特に配偶者）のキャリア中断への精神的負担は、従業員本人のメンタルヘルスや就業継続に影響を及ぼし得る要因であることが過去の研究で示されている[1–3]。帯同家族に対するこうした支援は、従業員本人の海外赴任に伴うリスクを軽減し、安全かつ安定的な赴任を支えるためのリスクマネジメントの一環である。

支援内容　子どもの教育環境については、現地の学校制度、言語環境、入学手続きなどの情報を、教育機関やリロケーション会社（海外赴任者の生活の立ち上げを支援する事業者）等の外部支援機関を通じて提供する。配偶者については現地での就労の可能性や必要な資格・ビザ要件等の情報を、外部支援機関等を通じて提供する。

6-2 個別相談への対応

個別相談では、赴任前の準備や赴任中に生じる問題に関する相談に対応する。派遣元は、従業員本人および帯同家族が家族の事情を踏まえて適切に意思決定できるよう、医学的・実務的な観点から助言および情報提供を行う。

赴任に関する助言

基本的な考え方　赴任に関する助言は、帯同家族の健康面や生活面に関する個別の相談への対応にとどまらず、従業員本人への安全配慮義務の一環として位置付けられる。なお、帯同家族の個別事情に関わる相談および情報の取扱いは、第 4 章 4-2 に示した基本姿勢に従うものとする。

支援内容　帯同家族に関する相談については、個別の事情を踏まえて従業員本人および帯同家族が状況を整理し、適切に対応できるよう助言および情報提供を行う。状況に応じて、外部の相談先や支援機関の利用を案内する。

相談窓口

基本的な考え方　海外赴任に伴う相談に適宜対応するためには、派遣元が契約する EAP、医療アシスタンス会社、保険会社、現地医療機関等の外部支援機関を適切に活用することで、実効的な支援体制を確保することができる。これにより、派遣元および産業医を含めた産業保健スタッフの責任範囲の不明確化や、それぞれの本来の役割範囲を越えるリスクを防ぎながら、帯同家族を適切な支援につなぐことができる。

支援内容　帯同家族からの相談については、派遣元が契約する EAP、医療アシスタンス会社、保険会社、現地医療機関等の外部支援機関を相談先として位置付け、相談内容や緊急度に応じた利用を案内する。これらの外部支援機関は、赴任前～赴任中を通じて、生活、医療、教育等の相談に対応する。緊急性が高い場合には例外的に、産業医が一般的医学情報の提供や助言等の範囲で、補完的に対応することがある。（詳細は附則 1 参照）。

6-3 制度の整備

派遣元は、帯同家族との雇用関係がないことを前提としつつ、必要な支援体制を確保するため、以下の枠組みを整備する。いずれも従業員本人への安全配慮義務およびリスクマネジメントの観点から実施する取組であるが、これにより帯同家族への直接の義務や管理責任が生じるものではない。具体的な対象範囲、費用負担、利用条件等は、各派遣元の制度設計に基づき定める。

健康診断

基本的な考え方　派遣元が帯同家族の健康管理主体（実施主体）となることを避けつつ、帯同家族が自らの健康状況を把し、必要に応じて適切な医療につながるように支援を行う。これは赴任リスクの低減を図るために、派遣元の判断に基づき任意で実施する取組である。

支援内容　希望する帯同家族を対象に、派遣元は健康診断を受診する機会を提供する。この取組は、派遣元が帯同家族の健康管理主体とならない範囲で実施することが重要である。派遣元は費用補助等を行うが、受診を一律に義務付けることはしない。受診結果は帯同家族本人が管理し、原則として健診結果に関する相談は受診した医療機関を基本とする。

海外医療保険

基本的な考え方　海外医療保険の選定においては、一般的な海外医療保険は急性疾患や緊急時への備えとして、グローバル海外医療保険は長期赴任中の継続的な医療の利用や高額医療の備えとして、それぞれ強みを持つ。帯同家族の医療ニーズや赴任形態に応じた制度整備は、従業員本人の経済的・精神的負担を軽減する上でも重要である。なお、保険料、その他の費用負担、対象範囲および加入条件は、各派遣元の制度設計に基づき定める。

支援内容　海外で利用できる医療保険の制度を整備する。制度の設計にあたっては、一般的な海外医療保険と、長期赴任者向けのグローバル海外医療保険の違いを踏まえ、赴任期間、渡航先の医療水準、継続受診の必要性、緊急搬送の体制、キャッシュレス受診の可否等を考慮して選定する。あわせて保険会社のアシスタンスサービス（24 時間医療相談、医療機関の紹介等）の利用環境を整備する。

福利厚生サービス

基本的な考え方　これらの施策は、帯同家族の現地生活への順応および生活基盤の安定を支えることを通じて、従業員本人が安心して職務に専念できる環境を整え、赴任の安定的な継続を支援するための取組である。

支援内容　生活基盤の維持を支える各種支援サービスを整備する。具体的には、予防接種費用補助、一時帰国費用補助、食料品送付費用の補助、語学学習支援、子どもの教育費補助等が考えられる。

第 7 章 参考文献

[1] Black JS, Mendenhall M, Oddou G. Toward a Comprehensive Model of International Adjustment. Academy of Management Review. 1991;16(2):291–317.

[2] Haslberger A, Brewster C. The expatriate family: an international perspective. Journal of Managerial Psychology. 2008;23(3):324–346.

[3] Sterle MF. Expatriate Family Adjustment: An Overview of Empirical Evidence. Frontiers in Psychology. 2018;9:204.

[4] 個人情報保護委員会.『個人情報の保護に関する法律』第 2 条第 3 項（要配慮個人情報の定義）. https://www.ppc.go.jp/personalinfo/（最終アクセス：2026 年 5 月 5 日）

[5] ISO. ISO 31030:2021 Travel risk management — Guidance for organizations. Geneva: International Organization for Standardization; 2021. https://www.iso.org/standard/54204.html（最終アクセス：2026 年 5 月 5 日）

附則１　産業医がオンラインで海外の帯同家族と話す場合の位置付け

速やかな医療介入が必要な場合に、やむを得ず、日本国内の産業医が海外赴任中の帯同家族と直接オンラインで面談や相談を実施する場合には、その法的性質と実務上の境界線を明確に理解し、慎重に対応する必要がある。

趣旨（法的定義と適用範囲の整理）

厚生労働省が策定した「オンライン診療の適切な実施に関する指針」は、医師が情報通信機器を介して「診療（診断・治療・処方等の医行為）」を行う場合の基準を定めたものである。一方で、本ガイドが想定する産業医の役割は、医学的観点からの一般的助言、現地医療体制の情報提供に限定される。これらの行為は、特定の疾患に対する診断や治療方針の決定を伴わないため、医師法上の「診療」には該当せず、原則として同指針の直接的な適用対象外と解釈される。

課題（診療とみなされる医学的判断のリスク）

例えば、産業医が送信された画像や訴えのみから疾患名を断定的に示唆すること、特定の薬剤の服用を指示すること、あるいは「病院へ行く必要はない」といった医学的判断を確定的に下すことは、形式上は助言であっても、実質的な「診療」とみなされるリスクがある。オンラインという非対面の制約下では、情報の不完全性から生じる誤認のリスクが対面診療と比べて高まる点にも留意が必要である。

対応（安全な運用のための実務的手順）

帯同家族への支援は、以下の優先順位で対応することを推奨する。

第一選択：従業員本人を介した間接的支援

産業医は従業員本人に対して助言を行い、従業員本人がその内容を帯同家族と共有した上で、家族として判断する形を基本とする。これにより派遣元と帯同家族との関係性を適切に保ちつつ、必要な支援を提供できる。

第二選択：外部支援機関への案内

帯同家族が直接的な相談や支援を必要とする場合は、現地医療機関、派遣元が契約する EAP、保険会社のアシスタンスサービス等の外部支援機関を案内し対応してもらう。

例外的対応：やむを得ない場合の直接対応

緊急性が高い場合や、従業員本人を介した対応が困難である状況において、例外的に産業医が帯同家族と直接オンラインで対応する場合には、次の措置を講じる。

まず、面談開始時に「本面接は診療ではなく、一般的な助言・情報提供を目的とするものである」という診療でない旨の免責事項を口頭または書面で明確に提示し、同意を得ることとする。面談中は、診断や処方に類する発言を避け、個別の医学的判断が不可欠な状況では速やかに現地医療機関等への受診を勧奨する。また、面談記録には提供した情報の内容と、それが助言の範囲内であったことを明記し、事後的な責任範囲の明確化を図る。

附則 2　Q&A

Q1 産業医は帯同家族を診察できますか。

A 産業医は労働安全衛生法に基づき「労働者」の健康保持増進を担う立場であり、雇用関係のない帯同家族への診療（診断・治療・処方）を行う法的根拠はありません。本ガイドにおける産業医の関与は、一般的医学情報の提供に限定されます。これは産業医の責任範囲を明確化し、帯同家族が適切な医療機関を受診する機会を妨げないための重要な線引きです。

［注］派遣元に診療所を設置している派遣元において、産業医が診療所の医師を兼務している場合であっても、産業医としての立場と診療所の医師としての立場は別個であり、診療所の医師として帯同家族への診察の可否は派遣元の診療所の運営規程に基づきます。

Q2 帯同家族から派遣元や産業医に直接相談があった場合、どう対応すべきですか。

A 原則として、派遣元内での相談対応は従業員本人からの相談を起点とします。帯同家族からの直接の相談は、相談内容や緊急度に応じて、派遣元が契約する EAP、医療アシスタンス会社、保険会社、現地医療機関等の外部支援機関の利用を案内します。緊急時等にやむを得ず産業医が帯同家族へ対応する場合でも、その範囲は一般的医学情報の提供や助言、現地医療体制・受診方法に関する情報提供に限られ、診断・治療・処方等の診療行為は行いません。

Q3 帯同家族の健康状態だけを理由に、従業員本人の海外赴任を不可と判断できますか。

A 帯同家族の健康状態は、従業員本人の就業や生活に影響を及ぼし得る重要な要素です。派遣元は、赴任先の医療体制、現地の生活環境、業務遂行への影響、安全配慮上の観点等を総合的に考慮して判断する必要があります。そのため、帯同家族の健康状態のみを理由として形式的・一律に「赴任不可」と判断することは適切ではありません。なお家庭の事情として帯同が求められ、当該家族の健康状態からみて現地生活が困難である場合などには、企業が合理的な根拠に基づく総合判断として従業員本人の海外赴任を不可と判断することは、派遣元が有する裁量の範囲に含まれるものと考えます。

Q4 子どもに慢性疾患や特別な医療ニーズがある場合、派遣元はどこまで関与すべきですか。

A 派遣元は、従業員の家族が判断するための「情報提供」と「環境整備」の役割を担います。すなわち現地医療体制、医療保険制度、受診方法等の情報を提供し、家族の医療ニーズへ対応が現地の医療体制において可能であるかを検討するための情報を整理します。ただし、治療内容や医療判断そのものに関与することは、派遣元の責任を過度に拡張させるおそれがあります。なお、赴任可否の最終的な判断については、Q3 を参照してください。

Q5 帯同家族への「必要最小限の健康情報」とは、具体的に何を指しますか。

A 支援や制度適用の要否を判断するために必要な最小限の情報を指します。具体的には「医療上の配慮が必要か」、「定期的な医療機関受診が想定されるか」といった、支援の要否を判断するための情報を指します。診断名、検査結果や治療内容などの「要配慮個人情報」は、派遣元が取得・保存する合理的必要性は通常はありません。情報の過剰取得による責任の拡張を防ぐため、必要最小限に限定します。

Q6 帯同家族の健康情報は、会社が保管・管理する必要がありますか。

A 原則として恒常的な保管・管理は行いません。帯同家族本人の同意を前提に、相談対応のために一時的に参照することはあっても、派遣元が人事関連の情報として恒常的に保管・管理することは想定していません。これは、派遣元が帯同家族の健康管理主体であるとされる誤認を防ぐことと、個人情報保護法上のリスクを低減するためです。

Q7 帯同家族の情報を、人事部門と産業医や産業保健スタッフで共有してよいですか。

A 帯同家族本人の同意を前提に支援検討に必要な範囲に限定して共有可能です。帯同家族に関する健康情報は上述のとおり要配慮個人情報であり、取得・共有には、原則として帯同家族本人の明確な同意を前提とします。共有の目的は、赴任に伴うリスクを評価し、必要な支援策を検討・提供するためです。なお、ここでの「共有」は帯同家族の健康情報を派遣元が主体的に収集・管理する趣旨ではなく、本ガイド第 4 章 4-2 に示すとおり、本人同意のもとで提供された情報を「従業員本人に対する支援のための参考情報」として一時的に参照するものです。

Q8 海外赴任中に帯同家族の問題が顕在化した場合、派遣元の責任はどこまで及びますか。

A 派遣元は、帯同家族に対する直接の健康管理主体ではありませんが、海外赴任に伴う生活環境・医療環境等が従業員本人の業務遂行や安全に影響を及ぼす場合には、従業員本人に対する安全配慮義務の一環として帯同家族への一定の対応が求められる可能性があります。具体的には、情報提供、相談対応、外部支援機関の活用や緊急帰国の必要性の検討など、合理的な支援措置を講じていたかが重要となります。帯同家族は雇用契約上の当事者ではないため、労働契約法上の安全配慮義務が直接、派遣元へ及ぶわけではありません。

Q9 本ガイドは、帯同家族に対する派遣元の法的義務を定めるものですか。

A 合理的で説明可能な判断を行うための「標準的な考え方」を示すものです。本ガイドは派遣元に対して新たな法的義務を課すものではなく、既存の法令（労働安全衛生法、個人情報保護法等）や国際基準（ISO 31030）に基づき、派遣元が実務上とるべき枠組みを提示するものです。

Q10 帯同家族への支援を充実させることで、派遣元の責任が拡大するのではないでしょうか？

A 適切な支援は、責任の拡大ではなくリスクの低減につながります。本ガイドで示す支援は、従業員本人および帯同家族の自律的な判断を支えるための環境整備であり、派遣元が帯同家族の健康管理主体となるものではありません。派遣元が予見可能なリスクに対して合理的な対応を欠いた場合、従業員本人への安全配慮義務の観点から、適切な対応を怠ったとされるおそれがあります。

改訂履歴

版	日付	改訂内容
初版	2026 年 5 月 19 日	日本渡航医学会ホームページ掲載