



発行：辻労務経営事務所 特定社会保険労務士 辻 義信
〒516-0028 三重県伊勢市中村町1078
電話：0596-20-6124 FAX：0596-20-6528 E-mail：yijust@viola.ocn.ne.jp

精神疾患を疑われる社員に医師受診を命令できる？ ～職場のメンタルヘルス対策に関するQ&A～

Q:『几帳面で真面目な性格の従業員がここ最近様子がおかしいことに周りの従業員が気づき始めました。どうもメンタルヘルス疾患になった可能性があります。本人もどうもその可能性があることを周りの従業員に口にしてはいるらしいのですが、心配して声をかけても「大丈夫・・・」と繰り返すばかりです。このまま放置しておくわけにもいかないのに、本人に病院への受診を指示しようと思っていますが、そんなことしてもいいのでしょうか？』

■メンタルヘルス問題への対応は労務リスクの一つ■

メンタルヘルス不調者への対応については、近年、企業を取り巻く労務リスクの一つとして、対応すべき大きな課題となっています。

一般的にメンタルヘルス疾患の場合には、次のように勤怠、業務内容、行動面について変化がみられるようになるといわれています。

＜メンタルヘルス不調のサイン＞

【勤怠の変化】

- 遅刻、早退、病欠、有休の増加 当日連絡による遅刻、休みの増加
- 無断欠勤 など

【業務内容の変化】

- 集中力の低下、能率の低下 業務ミス、事故の増加 報告、連絡もれ
- 業務中の居眠り など

【行動面、態度の変化】

- 協調性の低下、1人で食事することが多くなる 不満や愚痴をこぼす、独り言が多くなる
- 挨拶をしなくなる、無口になる 対人関係で切れやすくなる、暴言を吐く、もめごとが増える
- 身なりに無頓着になる など



これらの不調のサインを見逃すことなく、会社としては適切な対応をしていかなければなりません。

会社には労働契約に付随して、従業員の健康を維持しなければならないという「安全配慮義務」が課されています。放置をした結果、病状が悪化して精神障害と認定されたり、自殺などの最悪結果を招いてしまった場合には、安全配慮義務違反として民事上の責任(多額の損害賠償など)を負わされる可能性があります。慎重に対応していきましょう。

■医師への受診を命令することはできるのか？■

さて、質問の件ですが、メンタルヘルス疾患の可能性のある従業員に対して、業務命令として医師の受診をさせることはできるのかについて検討していきたいと思います。この件について、参考となる最高裁判例があります(電電公社帯広局事件・最高裁第1小法廷・昭和61年3月13日判決)。この事件は、電電公社帯広局に電話交換手として勤務していた社員が、頸肩腕(けいけいわん)症候群の精密検査受診を再三命じられながら拒否した事などを理由に、戒告の懲戒処分を受けたことから、この処分の無効確認を求めた最高裁判決です。判決では、法定外検診であっても、就業規則等で社員に受診義務を課し、それを業務命令で強制できること、また、その場合に、合理性ないし相当性があれば社員に対して、受診命令に従う義務を示した初めての裁判例です。

労働契約における中心的義務とは、労働者が労働を提供し、会社は賃金を支払うというのですが、その義務に付随して、会社には社員の健康などに配慮する義務(安全配慮義務)があります。また、労働契約法第5条でも労働者への安全の配慮義務が定められています。このことから、メンタルヘルス疾患の疑いがある社員の健康を守る義務が会社にありますので、社員に対して、専門医の受診を勧めることは差し支えないと考えられます。

問題は、専門医の受診を業務命令として強制し、さらにその業務命令に従わない場合に業務命令違反として、懲戒処分にすることができるのか?ということです。

安全衛生法における法定健診(定期健康診断)については、使用者と労働者にそれぞれ実施と受診の義務づけが明文化されていますので、定期健診については受診を業務命令として義務づけるのは問題ないのですが、事案のような法律に基づかない健診などについて、一般に医療行為はこれを受ける者に医師選択などの自由があることやプライバシーの問題などから、どこまで法定外健診などを業務命令として義務づけ、強制できるかは不明確であることは事実です。

この点については、先に紹介した電電公社帯広局事件を再度取り上げたいと思います。この裁判で、最高裁は会社からの受診命令に従わなかった社員への懲戒処分を有効として、会社が勝訴しています。その大きなポイントは、この会社の就業規則でした。実は、この会社の就業規則には、社員は健康回復に努める義務があり、会社から健康回復のための指示に従う義務を規定した条文があったのです。

<電電公社で規定されていた条文>

第〇条

職員は常に健康の保持増進に努める義務があると共に、健康管理上必要な事項に関する健康管理従事者の指示を誠実に遵守する義務があるばかりか、要管理者は健康回復に努める義務があり、その健康回復を目的とする健康管理従事者の指示に従う義務がある。



■ 就業規則の規定を確認して下さい ■

以上のとおり、医師の受診を業務命令とし、受診を拒否する社員に対して懲戒処分を行うためには、メンタルヘルス疾患にかかっていると疑われる社員に対して会社指定医による受診を義務づける規定を就業規則に明記しておく必要があります。

<就業規則への規定例>

第〇条(受診義務)

従業員が次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は従業員に対し、会社の指定する医師(産業医を含む)の受診を命じることがある。

- (1)心身の故障により、職務に堪えられない場合
- (2)体調不良を理由にたびたび遅刻・早退・欠勤する場合
- (3)傷病により1ヶ月以上休業した者が、職務に復帰する場合
- (4)業務能率の低下、勤務態度の変化等により、身体または精神の疾患に罹患していることが疑われる場合
- (5)配転、復職等の人事異動に伴い必要のある場合
- (6)その他、会社が必要と認める場合

就業規則の整備ができたからといって、メンタルヘルス疾患と疑われる社員に受診命令を発令するというのは実際問題として難しいところはあると思います。日々の行動をチェックし、先述した不調のサインが出ていないかを記録しておくことが大切で、その記録を基に本人との面談を実施して頂き、納得した上で受診命令を発令するようにしましょう。

その上で、受診結果により、休職命令を発令するか否かの検討を行います。また、受診命令を拒否し続ける社員に対しては、業務命令違反として懲戒処分を検討していくことになります。