



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

メンタルヘルス不調が疑われる従業員に 受診命令を出せるか？

●Q&A「従業員の受診義務と医師指定の可否」

このような質問をよく伺います。Q「最近、ある従業員の勤怠不良が目立ちます。会社としては、メンタルヘルス不調を疑っており、会社指定の信頼できる専門医に受診させたいのですが、命令できるでしょうか？」

模範解答としては、A「就業規則で、受診義務と受診先の医師の指定を規定しておくことが重要です」となるでしょう。

今回は、この「従業員の受診義務と医師指定」の論点を深掘りし、就業規則のリーガルマインドを考えます。

●就業規則の定めがないと、受診命令が無効となることも……。

従業員の「医師選択の自由」(労働安全衛生法 66 条第 5 項) や憲法に基づくプライバシー権を考慮すると、一般的には、会社が受診を強制したり、医師を指定したりすることはできません。

ただし、安全配慮義務・健康配慮義務は、個人情報保護やプライバシー権より、原則的に重要です。身体・生命を守ることは、単なる情報保護よりも大切なことがほとんどだからです。

そのため、就業規則に受診義務の条項がない場合でも、安全配慮義務・健康配慮義務の履行のため、受診命令が認められる場合があります

(京セラ事件・東京高判昭和 61・11・13 労判 487 号 66 頁)。受診先の医師の指定も、その指定に

合理性があれば認められるでしょう。しかし、就業規則に規定がない場合は、受診命令が有効となるために、極めて高い客観的必要性が求められるので、ケースによっては受診命令が無効とされてしまう場合もあります。

また、わざわざ命令を出さなくても、規定があれば、「就業規則に〇〇と書いてあるのだから、××病院に行ってくださいね」として、説得がスムーズに行く効果も期待できます。

●就業規則の定めがあっても、それだけでは足りないことも……。

それでは、就業規則に受診義務と医師指定の条項さえ定めれば、会社は自由に受診命令を出したり、医師を指定したりできるでしょうか？

また、さらに進んで、受診命令に従わない場合の懲戒を定めておけば、自由に懲戒できるのでしょうか？

そんなことはありません。就業規則の合理的な定めに加えて、さらに、その条項を発動するに足るレベルの客観的な事情は、やはり必要とされるからです。

とくに、身体疾患と比して、メンタルヘルス不調については未だ社会的偏見を受けやすく、プライバシー保護の要請が高いと考えられるので、この客観的な事情のハードルは高いものとなります。

この趣旨を述べた裁判例として、ボーダフォン事件があります。「安全配慮義務・健康配慮義務VS個人情報の保護・プライバシー権」の利益衡量(対立する法的利益のバランスを考えること)について、裁判所の考え方を知る好例と

いえます。

ボーダフォン事件・

名古屋地判平成 19・1・24 労判 939 号 61 頁

●事案の概要

業務上の事由により既にうつ病が発症していた従業員に対して、使用者が、うつ病の発症を知らないまま、配転措置のための説得をしたところ、その従業員が配転の後に自殺したという事案です。従業員の遺族は、会社に対して、精神障害を早期に発見すべき義務に違反したと主張して訴えを起こしました。

●判決のポイントと示唆

裁判所は、「使用者が労働者の精神的健康状態に配慮すべき義務があることは原告ら主張の通りであるが、労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり、法律上、使用者に上記健康管理義務を課すことはできない」と判示しました。

就業規則のリーガルマインド再び

●ボーダフォン事件の示唆

この判示からは、メンタルヘルス情報はプライバシーの要保護性が高いため、「異常な言動」等、精神疾患の存在を客観的に推認しうる事情がなければ、安全配慮義務・健康配慮義務の一環として、受診命令等を発動することはできないという示唆が導かれます。

原則的には、「安全配慮義務・健康配慮義務 > 個人情報・プライバシー」で良いのですが、メンタルヘルス情報の場合は、利益衡量を慎重に行う必要があるわけです。

●就業規則が効力を発動するための2条件

以上を整理すると、就業規則に受診命令等を根拠付ける合理的な規定を置くことはマ

スとして（第1条件）、それに加えて、その条項を発動するための要件として、客観的事情が必要となるということです（第2条件）。とくに、メンタルヘルスの場合は、「異常な言動」等、客観的に精神的な不調をうかがわせる事情が必要となります。

以前、就業規則のリーガルマインドとして、①合理的な規程を策定すること、②客観的な事情（エビデンス）の存在、の2条件を掲げましたが、この法的精神は、働く現場のあらゆる場面で要請されるものといえます。



●本事例での結論は……。

上記①として、そもそも就業規則のルールが作られている必要がありますが、一番の問題は②です。裁判例の示唆からは、単なる勤怠不良で、メンタル専門医の受診を命じることはできません。命令ではなく粘り強く説得しつつ、従業員の様子を観察し、「異常な言動」等が見られたら記録化する等して、はじめて受診命令が許容されるといえます。

～当事務所よりひと言～

「合理的な就業規則の文言とは？」「客観的な事情の評価や記録化の方法は？」等々、論点は尽きませんが、具体的な疑問・質問等がございましたら、お気軽にお寄せください。