

# 相談室 Q & A

## 人事管理関係

### Q 精神疾患が疑われる社員に対し、 受診を命じた場合、費用は会社が負担すべきか

最近、仕事でミスが多くなり、身だしなみもだらしなくなってきた社員がいるので、精神疾患に罹患しているのではないかと心配しています。医療機関への受診を命じ、早めに対処したいと思っていますが、こうした場合の受診や検査費用は会社が負担すべきでしょうか。また、通院・治療の必要が生じた場合は、本人負担としても差し支えないでしょうか。会社が発令する受診命令が認められるケースはどのようなものかを含め、ご教示ください。

(京都府 Y社)

A 就業規則に根拠を定めており、受診命令の必要性および相当性が認められる場合は、受診を命じることができる。費用負担については、労使の協議で定めることになるが、会社が負担することが多いであろう。なお、通院・治療にかかる費用は、会社に原因がある場合でない限りは、本人負担として差し支えない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

#### ①受診命令の可否

会社が、労働者に対して受診命令を行うことができるか否かについては、電電公社帯広局事件(最高裁一小 昭61. 3.13判決)において、判断されています。この事件では、就業規則を構成する健康管理規程において、労働者に健康保持増進に努める義務が定められている上、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ことや健康回復を目的とした健康管理従事者の指示に従う義務があることとされていました。そのため、会社による健康回復を目的とする精密健診を受診すべき旨の指示や、病院ないし担当医師の指定および健診実施の時期に関する指示に従う義務があるとされています。

端的にいえば、就業規則に定めがある場合、健康管理上必要な事項について、その必要性および相当性が認められる限りは、病院の指定や医師の

指定も含めて命じることができると考えられています。

一方で、治療に当たって医師を選択する自由は労働者にもあると考えられており、例えば、労働安全衛生法66条1項では事業者が労働者に対する健康診断を義務づける一方で、同条5項ただし書きにおいて労働者が選択した医師による健康診断の結果を提出することは許容されています。このような医師選択の自由が保障されていることを踏まえて、受診命令を根拠づける就業規則の合理性および相当性が肯定するに当たっては、自ら選択する医師による診察を受けることを制限するものではないことが求められると考えられています。

したがって、病院や医師を指定した受診命令を行った場合であっても、労働者自身が決めた医師による診察を受けることを制限したり、会社の指定医以外を認めないといった態度を取ったりする

ことは適切とは言い難いでしょう。

また、就業規則自体の合理性および相当性があるだけでなく、受診命令の必要性および相当性も問題となります。仕事のミスが多くなり、身だしなみがだらしなくなっているとのことですが、加えて、欠勤や遅刻の増加などの勤怠不良が生じているか否か、本人と面談を行って心身の不調に関する本人の認識や原因の聴取なども行っておくほうがより適切でしょう。

## ②受診命令に基づく受診・検査費用

先ほど紹介した労働安全衛生法66条1項に基づく健康診断に関して、厚生労働省は、事業者が法律上義務づけられた健康診断の費用は、当然に事業者が負担すべきものとの見解を示しています(昭47.9.18 基発602)。

しかしながら、精神疾患への罹患が疑われている状況については、事業者において労働者を医師に受診させる義務を負担させるような法律上の根拠はなく、このような場合の受診や検査費用については、特段の決まりはありません。そのため、いずれが費用を負担するかについては、労使間の協議により定めるべき事項であり、必ずしも事業者が負担しなければならないわけではありません。

ただし、実務上の判断としては、本人の意思に委ねては受診もままならない状況で推移してしまい、休職に必要な判断材料が入手できないという事態に陥ることもあり得ます。そこで、指定医による診察を受けてもらうことは会社の判断に資する部分大きいことも踏まえて、指定医における受診に関しては、会社において費用を負担することを明示して診察を命じることによって、医師の診断書の獲得に向けて動くことが多いでしょう。

## ④通院・治療に関する費用負担

受診命令に基づく医師の診察の結果、治療を要する状況になったときは、誰が負担すべきでしょうか。会社が受診命令をしたことをきっかけに治療を要することになったともいえそうですが、もともと心身の不調を来したのは労働者にも原因があるともいえます。

事業者が労働者に対する安全配慮義務がある半面、労働者には、自分自身の健康を保持する義務(自己保健義務)があると考えられています。また、労働契約の基本的な義務として、労働者には、使用者に対する労務提供の義務があり、不完全な労務提供を行うことは債務不履行として、労働契約に違反することにもつながります。

労働者が自己保健義務を怠っているようなときには、事業主の安全配慮義務違反があったとしても過失相殺される関係にある(システムコンサルタント事件 東京高裁 平11.7.28判決)ほか、労務提供が不完全な場合(例えば、体調不良により早退せざるを得ない場合など)には賃金の控除につながります。

労働者に自己保健義務があることからすれば、労働者は、心身に不調を来したときには治療に当たり、健康な状態を回復すべきであり、その義務を履行するための費用については、労働者自身が負担すべきものでしょう。

なお、心身の不調が発症した原因が使用者にある場合は、労働災害に該当し、安全配慮義務違反が認められるときには、労働者の治療のために生じる通院・治療費のほか、休業補償や逸失利益なども使用者の責任になる可能性があるため、心理的負荷による精神障害の認定基準(令2.5.29 基発0529第1)を参考に、原因となるような負荷要因の存否については調査しておく必要があります。