

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 従業員がメンタルヘルスの不調であると思われた場合、事業主としてできることは？

### 受診命令か

従業員がメンタルヘルスの不調であると思われた場合、事業主としてできることは、何ができるであろうか？まず、当該労働者に、メンタルヘルスの専門医に

診察を受けてもらうことを要請することです。その場合、従業員が同意した場合は、まったく問題はありません。しかしながら、受診の要請を拒否した場合は、事業主としてどうするかが問題になります。①従業員規則に受診命令を課す規定がある場合

②規定がない場合を考えます。

①の規定がある場合は、(昭和 61 年最高裁判例) 電電公社帯広局事件により就業規則の内容が合理的である限り労働契約の内容になるとした上で受診命令を定めた就業規則の効力を肯定し、受診命令を有効にしました。つまり、規定があれば問題はありません。

②については、(昭和 61 年東京高裁判例) 京セラ事件により受診命令に合理的かつ相当な理由つまり、従業員に心身に不調を裏付けるような客観的事実や業務上支障などがあれば、受診命令は可能という判決が出されました。

つまり、従業員規則に受診命令を課す規定がある・なしにかかわらず、受診命令に合理的かつ相当な理由があれば、受診命令ができると考えればいいのです。

ただし、個人情報保護法の第 23 条を私たちは、考えなければなりません。

第 23 条 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。

#### 一 法令に基づく場合

つまり、労働安全衛生法の第 66 条に規定がされている定期健康診断の診断結果は、個人情報保護法の第 23 条の 1 項により、事業主は、従業員の受診結果を利用することができます。しかしながら、いくら受診命令ができて、メンタルヘルスの受診結果は、労働安全衛生法の第 66 条に規定されていませんので、事業主側には渡らないということです。だから、診断結果を知りたい場合は、従業員の同意が必要になります。

ところで、①と②の判例を参考にして、厚生労働省は、

平成 27 年 12 月 (2015 年 12 月) からストレスチェックの実施等が義務化にします。

つまり、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査 (ストレスチェック) を実施することが事業主の義務になります。

ただその場合も、検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業主に提供することは禁止されます。

(平成 27 年 12 月からストレスチェックの実施等が義務化は、労働者数 50 人以上の事業場)