

特別企画

知っておくべきメンタルヘルスの法律知識
～現場問題を通じてQ&Aで学びましょう～

就業規則に根拠規定があれば会社が産業医
面談や産業医への受診を強制できることもある

今号では、「知っておくべきメンタルヘルスの法律知識 ～現場問題を通じてQ&Aで学びましょう～」と題して、近畿大学法学部教授の三柴文典氏に、メンタルヘルスに罹患し、問題化した社員に対して会社が取り得る打開策（法的に妥当な措置）について、具体例によるQ&A方式で解説してもらった。

安衛法に定められた医師選択の自由（安衛法第66条第5項など）、民法（憲法）に基づくプライバシー（権）等に照らすと、一般的に産業医面談や産業医への受診を会社が強制することはできない。しかし、就業規則に産業医面談や産業医への受診について根拠規定がある場合、その定めと適用に合理性・相当性が認められる場合には、受診等の指示に反する者への懲戒処分等が認められる場合もあり得る。

■近畿大学法学部教授・三柴文典

プロフィール／三柴文典（みしば・たけのり）

近畿大学法学部教授。立命館大学経営学部非常勤講師、東京大学精神保健学講座臨時講師などを歴任。現在、厚生労働省労働政策審議会臨時委員（安全衛生分科会公益代表委員）。単著として、『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』（労働調査会）、「産業医が法廷に立つ日」（労働調査会）、「安衛法改正の展望」（労働調査会）など。その他、共著書、論文多数。

はじめに

メンタルヘルス症例への対応は、基本的に全てオーダーメイドとなる。法的に妥当な措置も、「道なきところに道

を作る」作業が求められる。

しかし、道を作るうえで、基本となる考え方はある。

その代表が、①「脈絡の重視」、②「手続的理性」、③「専門家（医）の関与」である。

質問4 従業員が産業医面談を拒否。面談を受けてもらうには？

・「あの産業医は気に入らない」等、本人の価値基準で産業医面談を拒否している従業員がいます。

会社として産業医面談を受けてもらうためにはどうすればいいのでしょうか？

特に休職中、もしくは復職前に産業医面談を受けてもらうためには、どのような社内規定の整備が必要でしょうか？

回答4 一般的には産業医面談や同人への受診を強制することはできない

安衛法に定められた「医師選択の自由（安衛法第66条第5項など参照）」や民法（憲法）に基づくプライバシー（権）等に照らすと、一般的に産業医面談や同人への受診

を会社が強制することはできない。

しかし、就業規則に産業医面談や同人への受診について13ページ参考のような根拠規定がある場合、その定めと適用に合理性

<参考>復職に関する受診命令の根拠規定の例

- 1 従業員が復職を希望する場合、会社指定の復職申請書を主治医の診断書を添えて提出しなければならない。
- 2 会社は、復職の可否や方法の判定に際して、当該従業員に対して産業医その他の会社の指定する医師との面談又は同人への受診を命じることがある。
- 3 従業員は、合理的な理由を示さない限り、前項に定める命令を遵守しなければならない。

・相当性が認められる場合には、強制（＝違反した場合の懲戒処分等）が認められる場合もあり得る。

従って復職させたが、複数回休職に到った経緯がある等

とはいえ、基本的には許されない行為を合理化するため、以下の条件を満たす必要がある。

- ① 休職・復職に際して等、場面を限定する。
- ② 症例についての専門医か、産業（組織・職場・職務等）とその症例に関する医療についてよく調査をした産業医に実施してもらう。
- ③ 本人の主治医とは別に、産業医や会社指定医との面談又は同人への受診をさせる必要性・合理性（脈絡）があることを確認する（その意味でも嘱託精神科医の選任は有利に働く）。

ex.) 従前、主治医の復職可の診断に

順序としては、いきなり産業医や会社指定医との面談や同人への受診を義務づけるのではなく、面談や受診の勧奨から入るべきである。また、産業医面談等を直接的に強制するのではなく、産業医の専門性と信頼性等を前提に、面談等を復職等の条件として社内規則に規定する方法もあり得よう。

いずれにせよ、根拠となる就業規則規定もなく、場面の特定もなく、確たる必要性・合理性（脈絡）もなく、産業医等との面談や同人への受診を強制することは難しい。逆に、これらの前提が整えば、直接にせよ、間接にせよ、面談や受診の強制が可能となる場合もあり得よう。