



第77回

### メンタルヘルス(8)

前回からメンタルヘルスに関する実務的対応について紹介しています。今回は事前予防について取り上げましたが、今回は労働者のメンタルヘルス不調が疑われる場合の対応について説明します。

#### 医師による面接指導

労働者のメンタルヘルス不調が疑われる場合、まず医師による診察、診断を受けることを勧めるべきです。診察、診断の結果、メンタルヘルス不調であるとされれば、それに応じた適切な措置をとることが必要になってくるからです。

この医師による面接指導については、法律上の定めもありません。

労働者のメンタルヘルス不調を引き起こす大きな原因として、長時間労働があることから、時

間外または休日労働が1か月あたり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者に対しては、使用者は労働者の申し出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないとされています(労働安全衛生法66条の8)。

また、前記要件に該当しない場合でも、健康への配慮が必要な労働者に対しては、医師による面接指導などの必要な措置を講ずる努力義務があります(同法66条の9)。

#### 受診命令の可否

では、メンタルヘルス不調が疑われる労働者に対して、医師の診察を受けるよう使用者から命令することができるのでしょうか。

①就業規則に規定がある場合  
就業規則は、その内容が合理的であり、労働者に周知されている場合は、使用者と労働者との間の労働契約の内容となります。したがって、就業規則の中で受診義務が定められている場合は、使用者は労働者に対し医師の診察を受けるよう命令するこ

とができます。

②就業規則に規定がない場合  
労働契約により、労働者は使用者に対して労務を提供する義務を負っていますから、労働者は十分な労務提供ができるよう、健康の維持管理に努めるべきです。他方、使用者にとっても労働者の健康状態は重要な関心事です。

したがって、受診を命じるべき合理的かつ相当な理由がある場合には、就業規則に定めがない場合でも、使用者は労働者に対し受診を命令することができます。労働者はこれに従うべき信義則上の義務があると考えられています。

もともと、労働者に対して受診を命じる際にその根拠として示せるよう、就業規則には受診命令についての規定を置いておくことが望ましいといえます。

受診を命じる際の注意点  
以上のとおり、就業規則上の定めの有無にかかわらず、一定の場合には労働者に対して受診命令をすることが可能です。しかし、精神疾患は労働者に

とって極めてデリケートな問題です。医師の診察を受けて精神疾患と診断されることにより、職場その他において不利益な扱いを受けてしまうのではないかと不安に思う労働者も多いと思われます。また、労働者本人が自覚症状を感じていない可能性もあり、そのような場合にまで直ちに受診を命じると、労働者に使用者への不信感を持たせてしまうおそれもあります。

まずは労働者に対し、受診を勧める理由を説明し、本人が納得して医師の診察を受けられるよう努めるべきでしょう。



田中伸山  
山下江法律事務所、副所長・弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

機動力と総合力の広島最大級事務所！ 迅速な対応のための予防法務 = 顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

**山下江法律事務所**  
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

☑契約書チェック ☑債権回収 ☑労務問題など  
企業法務専門サイトあります 山下江 検索  
http://www.hiroshima-kigyo.com



◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！  
◆債務整理、交通事故：着手金¥0-

予約電話受付 平日 9～19時 土曜 10～17時  
相談予約専用フリーダイヤル  
**0120-7834-09**