

[29] 労働者の健康診断受診義務と医師選択の自由

Point

- (1) 労働安全衛生法は、事業主に対し、労働者の健康診断を実施する義務を課しており、労働者に対しても健康診断の受診義務を課している。その上で、労働者に、「医師選択の自由」を与えている。
- (2) 労働安全衛生法の健康診断には該当しない法定外健診についても、労働者の受診義務・医師選択の自由が問題になることがあり、業務上認定された疾病につき、労働者の受診の自由や医師選択の自由を理由として受診を拒否することは許されないとした判例がある（電電公社帯広電報電話局事件―最一小判昭61・3・13）。
- (3) また、私傷病による病気休職からの職務復帰の際の受診指示をめぐって、労働者に受診義務があるとし、医師の人選又は診断結果に不満がある場合は争いするとしつつも、プライバシー侵害は認めなかった裁判例がある（大建工業事件―大阪地判平15・4・16）。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Yで働く申請者Xは、Yから仕事に支障が生じているので、医療機関を受診するように言われ、Yの系列の医療機関Aを受診したところ、病気の疑いがあるとの診断を受けた。その結果についてXはYに伝えることを拒否した。また、不安に思ったXは、セカンドオピニオンとして、医療機関Bで検査を受けたところ、異常なしとの診断を受けた。

その後、Xは、Yから、医療機関Cで検査を受けるよう業務命令を受けて一旦は受診したが、その後数回医療機関Cを再受診するよう命じられたため、それを拒否した。YはXに対し、医療機関Cを受診するまで休職を命じた。

Xは、Yが自分を解雇しようとしているとの疑念を抱き、Yが指定する医療機関Cではなく、Xが希望する医療機関であれば受診するとして、受診に関して職場が指定する医療機関の変更を求めて、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 事業主の指定する医療機関での受診の必要性の有無

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療機関Bでは、異常なしとの診断を受けており、仕事で特に支障が生じているとは思っていない。 ・ 医療機関Cは、Yの系列ではないが、関係が深いので不信感がある。 ・ Xが希望する医療機関であれば、受診してもよい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2年ほど前からXの勤務状況に問題が生じ、年々悪化しており、病気の疑いがある。 ・ 医療機関Cは検査体制が整っているため、選んだ。Xは医療機関Cでなくても、自分が思うような診断結果がでなければ、不信感を抱くのではないか。 ・ 病気であれば、Xの勤務状況は懲戒処分を検討する必要もある状況であり、受診しないということはXの不利になると考えている。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

労使双方から事情聴取し、あっせん員で協議して、Xが希望する医療機関を期限までに受診することや診断結果の医師からの説明の際にはXはYを同席させることなどを内容とするあっせん案を提示したが、Yが大幅な修正案を提出した。相互不信があることが見て取れたが、Xについては医療機関を受診して専門医の診断を仰ぐことが必要であると考えられたことから、再度双方の主張を聞き、あっせん員間での協議と労使双方に譲歩を求めて調整を重ねた結果、解決に至ったものである。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① Xは、平成〇年〇月〇日までに、医療機関Dを受診すること。
- ② 紹介状の発行及び診療予約の手続きはYが行い、受診日が決まったらYからXに連絡すること。
- ③ 受診する際は、Yの職員が同行すること。
- ④ 受診後の診断結果について、医師より説明を受ける際は、XはYの職員も同席させること。
- ⑤ 一回の受診で診断が確定しない場合は、Xは確定するまで、医療機関Dを受診すること。
- ⑥ XとYは、診断結果を真摯に受け止め、今後のXの勤務等について協議すること。
- ⑦ 必要が生じた場合は、Xは診察した医師とYの職員との面談に同意すること。面談の際はXも同席すること。
- ⑧ 診断確定までの本人負担分の受診費用はYが負担すること。診断確定後、受診した場合の費用についてはXが負担すること。
- ⑨ X及びYは、本事件に関する内容を第三者に公表しないこと。

解説

- (1) 本事件は、私傷病に関する労働者の受診義務と医師選択の自由が問題となった事案である。

労働安全衛生法は、労働者の健康管理について、事業主は、労働者に対する定期的な一般健康診断（66条1項）と、一定の有害業務に従事する労働者に対する特殊健康診断（同条2項）とを実施し、その結果を記録しなければならない（66条の3）と定めている。

これらの健康診断を確実に実施し、労働者の健康管理を十全ならしめるため、同法は労働者に対しても健康診断の受診義務を課している（66条5項、ただし罰則はない）。そのうえで、事業者の指定した医師とは別の医師による健康診断を受ける「医師選択の自由」を規定している（同項但書）。これは、労働者に対し自己の身体に接する者を選択する自由権を保障するという趣旨ではなく、事業者の指定する医師が事業者の意に影響されて診断結果を作成するおそれなしとしないので、労働者に対し自己の信頼する医師による診断結果を得る途を与えたものである（**保原喜志夫**〔判批〕ジュリ788号112頁）。また、公立学校の教員に関し、学校保健法に基づく健康診断が教職員の保健のみならず児童生徒の保健にも大きな影響を与えること、その一内容である結核予防法（2007年廃止）によるエックス線検査が教職員個人の保護に加えて学校における結核の防衛をも目的としていることを根拠に、同法（7条1項）および労働安全衛生法（66条5項）上の同検査の受診義務を認め、学校長がその受診を職務上の命令として命じうると判断した判例がある（**愛知県教委事件**—最一小判平13・4・26 労判804号15頁）。

- (2) 労働安全衛生法の健康診断には該当しない法定外健診についても、労働者の受診義務・医師選択の自由が問題となることがある。判例では、使用者が、業務上認定された疾病（頸肩腕症候群）の長期罹患する労働者に対し、就業規則及び労働協約の規定に基づき使用者指定の医療機関における精密検診を命じたところ、労働者が受診を拒否したという事案について、精密検診が労働者の病気治癒という目的に照らして合理的で相当な内容のものであれば、労働者において受診の自由や医師選択の自由を理由に受診を拒否することは許されないと判示している（**電電公社帯広電報電話局事件**—最一小判昭61・3・13 労判470号6頁）。また、この判例において、裁判所は、使用者に課せられる安全配慮義務に触れ、その責任根拠が信義則にあることに照らせば、それは使用者側のみの一方的責任というべきものではなく、労働者側にも使用者の安全配慮義務に対応し、健康障害の発生、増進の防止や健康回復のための措置も含む就労に際して危険の発生を最小限に防止するよう最善の努力を尽くすべき義務が課せられているとしている。

この他、業務に起因する疾病であるか否かについての判断にあたって、労使間における信義則ないし公平の観点に照らし合理的かつ相当な理由のある場合、就業規則等にその定めがないとしても、指定医の受診を指示することができ、労働者にこれに応ずる義務があるとした裁判例もある（**京セウ事件**—東京高判昭61・11・13 労判487号66頁）。

- (3) 私傷病による病気休職からの職務復帰の際の受診指示をめぐる裁判例としては、**大建工業事件**（大阪地判平15・4・16 労判849号35頁）がある。裁判所は、使用者が医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指示することができるし、労働者としてもこれに応じる義務があるとし、労働者が、医師の人選あるいは診断結果に不満がある場合は、これを争いう

ることまで否定されるものではないが、直ちにプライバシーの侵害にあたるということでは
きない、と判示している。

- (4) 本事件は、私傷病に関する労働者の受診義務と医師選択の自由が問題となった事案である。
相互不信からの隔たりがあったが、双方の主張を聞き、あっせん員間での協議と労使双方に
譲歩を求めて調整を重ねた結果、解決に至った事例である。

(参照すべき法令)

労働安全衛生法

(健康診断)

第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

- 2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の
項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用
しているものについても、同様とする。

3・4 (略)

- 5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医
師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師が行なうこれらの規定による健康診断に相
当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

(健康診断の結果の記録)

第六十六条の三 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第六十六条第一項から第四項まで及び第五項ただし書並びに前
条の規定による健康診断の結果を記録しておかななければならない。

労働契約法

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする
ものとする。

(参考となる判例・命令)

- ・愛知県教委事件―最一小判平 13・4・26 労判 804 号 15 頁
- ・電電公社帯広電報電話局事件―最一小判昭 61・3・13 労判 470 号 6 頁
- ・京セラ事件―東京高判昭 61・11・13 労判 487 号 66 頁
- ・大建工業事件―大阪地判平 15・4・16 労判 849 号 35 頁