

NSRにゅーす

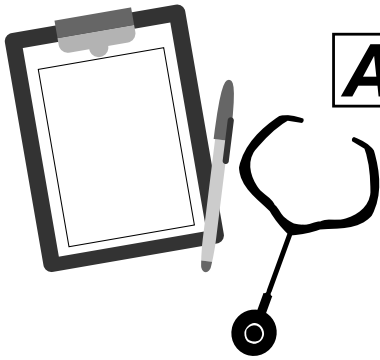
社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6316-8858

神戸オフィス tel 078-371-5120

こんな場合は
どうするQ&A労働者の正当な理由のない健康診断
受診拒否は、業務命令違反となることも

Q 当社では、毎年6月に定期健康診断を実施しています。社員のうちどうしても受けたくないと言って受診しない者がいて対応に困っています。



A 労働安全衛生法では、常時雇用している労働者に医師による定期健康診断を実施することを、事業者が義務づけています。また、労働者も事業者が行う健康診断を受けなければならないとされています。(法第66条)
ただし、労働者が事業者の指定する医師の行う健康診断を受けることを希望しない場合は、他の医師の行う健康診断(規定通りの項目を満たしているもの)を受け、その結果を提出してもよいことになっています。

健康診断の目的は、労働者の健康の保持にあるわけですから、正当な事由なく労働者自身の希望や都合で受診しないというのであれば問題です。

過去の裁判例でも、正当な事由なく健康診断の受診拒否をした労働者に対して行った懲戒処分が妥当であるとしたものがあります。

電電公社帯広局事件(最高裁昭61.3.13、第1小法廷判決)

電話交換の作業に従事する職員であった労働者に、頸肩腕症候群の精密検査を受けるよう指示したところ拒否を続けたため懲戒処分を行った事案で、就業規則上の労働者の健康管理上の義務は合理的であり、労働契約の内容となっているとして健康診断の受診拒否は懲戒事由(上長の命令に服さないとき)にあたり、懲戒処分が有効とされたもの。

また、判決では、健康管理従事者による労働者への指示の具体的内容については、就業規則や健康管理規定に定めが存在しなくても、労働者の健康の早期回復という目的に照らし合理性や相当性があれば、指示の具体的内容を限定して考える必要はなく、例えば、精密検査を行う病院ないし担当医師の指定、その検診実施の時期等についても指示できるとしました。

労働安全衛生法上の健康診断を受けさせる義務、受診する義務を根拠に説得するだけでなく、就業規則において労働者の自身の健康を管理する義務や健康を害した際には健康回復に努め又管理者の指示に従うこと等も規定として定めておくほうがよいでしょう。