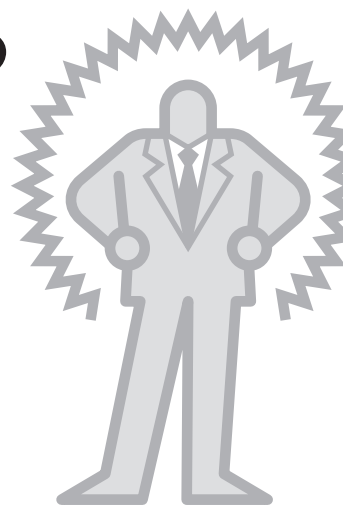


”自己健康保持義務“を 会社は社員にどこまで求められる？



杜若経営法律事務所
弁護士

岸田 鑑彦

体調不良を繰り返したり、医療機関の受診を拒む社員に対し、会社はどこまで介入することができるのでしょうか。仕事のパフォーマンスを損なわないよう社員に適切な体調管理を促すために、会社ができることを考えます。

会社は社員の私生活に どこまで介入できるか

「明らかに本人の不摂生が原因で体調を崩して業務に支障をきたす社員に対し、もっと自己管理するように注意することはできるでしょうか？」

人事担当者から、このような質問を受けることがあります。

会社には、社員が過重労働にならないように配慮したり、職場環境を良好に保つよう配慮する義務があります。事故や労務トラブルが起これば、それを怠ったという

ことで安全配慮義務違反に問われることもあります。

一方で、社員が明らかに二日酔いの状態であったり、不健康な食生活をしていたり、朝までゲームをしていて寝不足だったり、会社として、本人の不摂生を指摘しなくなるケースがあります。

「会社の対応に不備があった場合に会社の責任が問われるのはやむを得ないが、社員にも自己の健康はきちんと管理してもらいたい」というのが、多くの人事担当者の率直な意見でしょう。

これは、法律上も、もったもな意見です。社員には雇用契約上、

自己の健康を保持する義務があり（これを本稿では「自己健康保持義務」といいます）、その不履行により業務に支障が生じている場合には、会社が必要な範囲で私生活に言及することができると思います。

しかし、そもそも自己健康保持義務がどのようなものか、また自己健康保持義務を尽くしてもらったために会社がどこまで介入できるかについて理解し、労使双方が共通認識を持っていないと、トラブルに発展しかねません。

そこで以下では、自己健康保持義務がどのようなもので、実務上

どのような点に注意しなければならないかを解説します。

自己健康保持義務とは

管理職の人が、部下から次のように言われたら、どのように回答するでしょうか。

「すみません、じつは昨夜から朝までスポーツ中継を観ていました。手に汗握る展開で、結局、一睡もせず応援してしまいました。ですので、今日は軽めの仕事をお願いします」

恐らく、「何を言ってるのか」

図表1 自己健康保持義務の根拠となる条文

労働安全衛生法 26 条

労働者は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

労働安全衛生法 66 条 5 項

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。(以下略)

労働安全衛生法 69 条 2 項

労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

「(寝不足の原因は) 仕事とは関係ないですよ」「自己責任で、仕事はきちんとやってもらわなければ困ります」——。このような感じかと思えます。会社としても、同じような反応を示すでしょう。なぜ、このような反応に違和感がないかというと、雇用契約を締結している以上、社員には労務提供義務があるからです。労務提供義務を尽くすためには、当然、私生活においても健康状態を保持して、会社が指示した業務を誠実に履行してもらう必要があります。ですから、上記のやり取りで

図表2 副業・兼業の際に求められる自己健康保持義務

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」より

副業・兼業を行うに当たっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。また、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

も、会社はスポーツ中継を観ていたことを問題にしているわけではなく、私生活を理由に「仕事ができな」と言っていることを問題にしています。このように自己健康保持義務は、社員が労務提供を誠実にこなすにあたり、自己の健康を保持する義務であり、雇用契約から導かれる義務であると言えます。その根拠の1つが労働安全衛生法です。労働安全衛生法の規定には、26条や66条5項、69条2項に、「労働者」を主語にした条文があります（図表1）。

また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省・令和4年7月改定）でも、副業・兼業をする労働者に対し、自らの健康状態を管理することを求めています（図表2）。

なお、就業規則においても「従業員は、自らの健康の維持、増進および疾病予防に努め、健康に支障を感じた場合には、進んで医師の診療を受ける等の措置を講じなければならぬ」等の自己健康を保持する旨の規定を入れておくことで、周知徹底を図ることも有効と考えられます。

具体的な場面ごとにみる「会社」でできる対応

(1) アルコールの影響などで労務提供できない状況にあることが明らかな場合

呂律が回らない、足元がふらついているなど、明らかにアルコールの影響により正常な労務提供ができる状況ではないと会社が認識した場合、そのまま作業させることは当該労働者だけでなく、周りの従業員にも危険が及ぶ可能性があることから、ただちに就労を中止させたり、最初から就労させないなどの対応が必要になります。

おそらく、アルコールの影響がおさまった時点で、帰宅させるなどの対応を取るようになるでしょう。このとき、労働者が正常な労務提供をしていない以上、会社が労務提供を受け取らないとしても、賃金支払い義務は生じません。

なお、「帰宅させる」自宅待機を命ずる」ではありません。労務提供として受け取れないため、会社においても仕方がないので帰るように言うだけで、自宅待機命令として賃金等が発生するわけではありません。

そうしたことを繰り返す社員はアルコール依存症やメンタル疾患の可能性もあり、会社としても十分に注視する必要があります。そのような事実が判明した社員については、普段の飲酒状況や生活状況を確認し、生活改善を促したり、場合によっては1か月など期間を区切り、就労開始前にアルコールチェックをするなどして再発防止の措置を講ずることも検討すべきと考えます。

なお、いつもアルコールの臭いがするものの確証が得られない場合もあります。この場合は面談をして、アルコールの臭いがするこ

とを伝えるしかないと思われる。根拠を示してほしいと言われる場合には、複数の従業員から、複数回にわたってそのような話が寄せられているので、業務遂行上の安全性の観点から念のため確認させてほしいという話をするようになるでしょう。

そのうえで、当該社員に対して生活改善を促し、その後もアルコールの臭いがするような場合には、アルコールチェック等を実施せざるを得ないことも予告しておくべきです。

(2) 業務時間中の居眠りなど睡眠不足が疑われる場合

居眠りの原因については、メンタル疾患、投薬の影響、寝不足などさまざまな要因が考えられます。したがって、まずは居眠りをしていた事実を指摘して注意指導をします。

その際に、どうして居眠りをしたしまったのか(原因)を聞くことは、労務提供を誠実に行なってもらうために必要なことであり、会社が質問してよい内容です。社員から「寝不足でした」等の話があれば、居眠りをしないように睡眠時間を確保するよう指導することは可能と考えます。

では、副業・兼業が絡むような場合はどうでしょうか。社員から副業の許可申請があり、会社が副業を認めたとしましょう。ところが、副業を始めた頃から、業務時間中に居眠りをしているところを目撃した場合です。

副業・兼業も私生活上の問題ではありませんが、前出のガイドラインのとおり、労働者は副業・兼業を行なううえで、自己の健康状態を管理することが求められています。就業時間中に居眠りをするということは、自己の健康管理をする義務が尽くされていない可能性があるがあります。そのような場合に、会社が労働者の副業・兼業の許可を取り消せるかどうか問題になります。

そもそも会社が副業・兼業を就業規則などで禁止や制限をすることができるとについては、そのような制限の合理性を認めている裁判もあります(図表3)。

したがって、副業・兼業によって自己の健康管理ができていないと客観的に判断できる場合には、副業・兼業の許可をいったん取り消したり、副業・兼業を行なう労働日や労働時間を減らすなどの対応を検討することもできると考

図表3 副業・兼業の制限を認めている裁判

小川建設事件 (東京地決昭和57年11月19日)

「私企業の労働者は一般的には兼業は禁止されておらず、その制限禁止は就業規則等の具体的定めによることになるが、労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。しかしながら、労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労働提供のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について関心を持たざるをえず、また、兼業の内容によっては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許可について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたい」

えられます。

また、常習的に遅刻をする場合も同様です。遅刻も居眠りも労務提供義務の不履行に該当するので、会社はその理由を質問することとができます。遅刻をしないための改善計画を立てさせるなどの指示を出すこともできます。

それでも遅刻や居眠りが頻発する場合には、睡眠不足以外の原因(メンタル疾患等)も考えられるため、医療機関の受診を勧めるなどの対応を検討することも必要でしょう。

これに対し、社員が自分の体調には問題がないと主張して、受診に応じない可能性があります。そ

の場合には、たとえば「現状の勤務状況(客観的に常習的な遅刻や居眠りなどを立証できることが前提です)は不完全な労務提供であり、会社としても労務提供として受け取れません。賃金の支払いもできません」「〇〇さんも自身の健康状態に問題がないと考えているのであれば、医師の診察を受けても問題ないと判断されるのではないですか? そのほうがお互いハッキリしてよいと思います」等と伝えて説得を試みます。

それでも受診しない場合には、不完全な労務提供を受け取る義務は会社になくことから、受診命令を発令し、受診をして問題ないと

わかるまでは労務提供を受け取れない、賃金は支払わないという対応にならざるを得ません。

(3) 健康診断を受けない、治療を行わない場合

前述のとおり、労働安全衛生法66条5項において、社員には健康診断を受けることが義務付けられています（ただし、事業者の指定した医師また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、他の医師または歯科医師の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、この限りではありません）。

したがって、健康診断を拒否する場合、会社としては健康診断を受けるように命じ、それでも拒否する場合には、会社として労働者の安全を確認できない、安全配慮義務を尽くせないことを理由に、労務提供の受領を拒否する対応を検討せざるを得ません。

同じく、健康診断の結果から治療が必要であるにもかかわらず治療をしない場合で、その治療を放置することで労務提供に支障が生ずるような場合も、会社としては繰り返し治療をするように求め、

場合によっては治療をしていることが確認できないと（診断書等を提出しない）、就労をさせないという措置を講ずることも検討せざるを得ません。

なお、サンセイほか事件（横浜地判令和2年3月27日）では、健康診断後の治療をしていなかったことや、会社を受診していると虚偽の事実を述べたこと等の社員側の対応が、最終的な死亡の結果に一定程度寄与したとされ、損害賠償額が減額されています。

療養専念義務とは

自己健康保持義務とは少し異なりますが、労働者が疾病等により労務提供できなくなった場合に、療養に専念する義務のことを「療養専念義務」といいます。

疾病が私傷病による場合、労働者は、雇用契約に基づく労務提供義務を自己の都合によりできない状況、すなわち労務提供義務の不履行の状態になっています（有給休暇その他の法律上認められた休暇を取得するときは別です）。

このような状況において、会社が休職命令を発令するなどして、

一定期間の療養を認めるようなケースでは、労働者においては、療養に専念することとなるべく早く回復して復帰することが求められます。したがって、労働者は、休職期間中に、疾病が悪化したり、回復に反するような行動をしないことが求められます。

しかし、会社側の対応として注意が必要なのは、メンタル疾患等の場合、日常生活を問題なく送れる日があったり、日常生活を問題なく送れるようにするためのリハビリをしていたりすることです。外形的には仕事をしないで遊んでいるようにみえ、会社側が誤解してしまうケースがあります。

実際に私傷病休職中の行動について、療養専念義務に違反したかどうかが問題となった事案（マガジンハウス事件・東京地判平成20年3月10日）で裁判所は、「私傷病欠勤期間中に、オートバイで頻繁に外出していたこと、ゲームセンターや場外馬券売場に出かけていたこと、飲酒や会合への出席を行っていたこと、宿泊を伴う旅行などをしていたことを療養専念義務に反する行為であると主張するが、うつ病や不安障害といった病気の性質上、健常人と同様の日

常生活を送ることは不可能ではないばかりか、これが療養に資することもあると考えられていることは広く知られていることや、原告が、連日のように飲酒などを行ない、これが原告のうつ病や不安障害に影響を及ぼしたとまで認めるに足る証拠もないことからすれば、原告の上記行動を特段問題視することはできないというほかない」と判断しており、療養中の行動については、それが療養に反するかどうかを医師の意見も聞きながら慎重に判断することが求められます。

* * *

自己健康保持義務の問題は、当該労働者の労務提供の状態が、本来予定されている正しい労務提供と言えるか、また業務遂行にどのような影響、支障を与えているかという観点から捉えることが重要です。

個別の私生活の行動を批判するのではなく、「あくまで私生活は自由であるが、結果として、労務提供に影響が出ている」となると会社としては困るし、そこは介入せざるを得ない」というスタンスで注意指導をしていくことが求められます。

▲ きしだ あきひこ 使用者側労務専門弁護士として、訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用側代理人を務める。また、人事担当者等を対象とした研修、セミナー講師を多数務める。