

# うつ病・過労死問題に取り組んで20年の弁護士が説く 『企業のためのメンタルヘルス対策コーナー』

メンタルヘルス問題で悩んでいる経営者、人事担当者、管理職の方は必見

2017年4月1日号 (No.6)

2017年  
4月1日号

1. 労災実務の基礎知識  
過重労働による健康障害を防止するための措置
2. Q & A  
雇入れ時の健康診断結果により  
採用内定取消しはできるか？



## 1. 労災実務の基礎知識 過重労働による健康障害を防止するための措置

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平28.4.1基発0401第72号)は、過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置として、(1)時間外・休日労働時間の削減、(2)年次有給休暇の取得促進、(3)労働時間等の設定の改善、(4)労働者の健康管理に係る措置の徹底の4点を挙げています。

(1)について、事業者は、三六協定の締結に当たって労働時間延長限度基準に適合したものとし、特別条項は臨時的な事情に限り、実際の時間外労働時間を月45時間以下として、休日労働を削減するよう努めるとともに、労働時間の適正な把握を行わなければなりません。

(2)について、事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等を図るものとされています。

(3)について、事業者は、年次有給休暇の取得を含め、労働者の健康と生活に配慮した労働時間設定の改善に対処する必要があります。

(4)は、①健康管理体制の整備、健康診断の実施等、②長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等、③ストレスチェック制度の実施、④過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置に分類されています。

①については、産業医・衛生管理者の選任や衛生委員会の設置などの健康管理体制の整備、健康診断の実施、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導の実施、深夜業従事者の自発的健康診断や二次健康診断等給付の活用と周知などが挙げられています。

②について、事業者は、法定要件である1か月100時間の時間外・休日労働、疲労の蓄積、面接指導の申出を充足した労働者に対する面接指導とその事後措置を実施するとともに、事業場における実施基準のほか、面接指導を実施するための体制、不利益取扱いの禁止、労働者への周知方法などを衛生委員会での調査審議により整備する必要があります。

③のストレスチェック制度の実施も②と同様です。

④について、事業者は、多角的に原因の究明を行い、衛生委員会での調査審議を踏まえ、再発防止対策の樹立と実施をすることが必要となります。

これらの措置は安全配慮義務の内容になるので、各事業場の衛生委員会において、特に長時間労働の防止するため職場環境の改善を検討してみてください。

## 2 Q & A・雇入れ時の健康診断結果により採用内定取消しはできるか？

海外赴任をさせるために採用を内定した者が雇入れ時の健康診断を受けたところ、病気により渡航不可との診断を受けた場合、採用内定を取り消すことはできるのでしょうか。

まず、雇入れ時の健康診断の目的は、労働者の適正配置や健康管理に役立てることにあります。あくまで雇用継続が前提となりますから、健康診断で疾病が見つかったからといって、採用内定の取消しや解雇が直ちに許されるわけではありません。

採用内定の取消しが原則として認められないのは、採用内定により労働契約が成立しているからです。ただし、その労働契約には解約権が留保されていると解されています。労働契約に定められた労務提供ができなければ、契約の解除、すなわち採用内定の取消しが認められることとなります。とはいえ、解雇には合理的な理由が必要とされており、これは採用内定の取消しも同様です。

内定者の病気が重症で通常の業務に従事できないのであれば、合理的な理由があり、採用内定の取消しが認められます。しかし、期間の定めのない労働契約(正社員)であり、病気が1～2か月程度で治る可能性があるのあれば、まずは勤務開始の延期、就業場所の変更や休職等の措置を講じないと、合理的な理由がないと判断されることがあります。

以上のことは、海外赴任者の健康診断についても同様です。この目的は、定期健康診断のほか、海外での健康障害の予防や疾病の早期発見・早期治療をすることにあるので、健康診断結果による採用内定の取消しが直ちに認められるわけではありません。

しかし、労働契約における職務が海外赴任に限定されており、病気が重症で海外赴任ができないのであれば、合理的な理由があり、採用内定の取消しが認められます。ただ、期間の定めのない労働契約で、病気が治る可能性があり、海外赴任の延期が可能であれば、勤務開始の延期等の措置を講じることが必要となります。また、労働契約が国内勤務も含むものであれば、まずは就業場所の変更や健康障害が寛解するまでの一時的な国内勤務等の措置を講じないと、採用内定の取消しに合理的な理由がないと判断されるでしょう。

本ニュースレターに関するお問い合わせは下記までご連絡ください。

つまこい法律事務所 TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

<http://mentalhealth-tsumakoilaw.com/contact>