

定期健診でエックス線検査を拒否した中学校教師に対する懲戒処分が有効とされた事案

愛知県教育委員会 (減給処分)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

最高裁第一小法廷 平成13年4月26日判決(労判804号15頁)

名古屋高裁 平成9年7月25日判決(労判729号80頁)

名古屋地裁 平成8年5月29日判決(労判722号77頁)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本件は、公立中学校の教師が、放射線ばく露の危険を理由に、学校の定期健康診断における胸部エックス線検査を拒否したこと等により、地方公務員法違反として減給の懲戒処分を受けたことについて、処分を違法として、その取消を求めた事案である。

本判決は、最高裁が労働者の法定健康診断受診義務を職務上の義務と認めた上で、適法な受診命令の拒否に対しては、懲戒処分をすることも相当と評価した事案として重要であるとされている。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側 訴えた(原告)のは、公立中学校の教師(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側 訴えられた(被告)のは、愛知県教育委員会(以下「Y」という。)である。

2) Xの請求の根拠

Xは、Xにはエックス線検査を受診する職務上の義務はないから、Yのなした減給処分は違法であり取消されるべきと主張した。

3) 事実関係の概要

碧南市教育委員会は、定期健康診断の一環として胸部エックス線検査を実施し、Xが勤務する中学の校長は、教職員にその受診を命じた。しかし、Xは、放射線ばく露の危険性を理由に受診しなかった。その後実施された未受診者を対象としたエックス線検査等についても、Xは、校長が受診を命じたにもかかわらず受診を拒否した。市教育委員会は、Xに対して、医学的に受診できない理由があれば、医師の証明書を提出するか、エックス線検査を受診してその結果を提出するよう伝えたが、Xは、喀痰検査および血沈検査の結果(異常なし)を報告したものの、医師の証明書の提

出等はしなかった。またXは、校長が、Xが申請した職務専念義務免除申請の一部を不承認としたにもかかわらずこれに従わず、職場離脱をした。

そこで、Yは、地方公務員法29条1項1号(法律等に対する違反)および同項2号(職務上の義務違反)に該当するとして、Xに対して減給の懲戒処分(以下「本件処分」という。)をした。

2. 1 審判決

1審は、①教職員のエックス線検査受診義務の根拠とされる学校保健法8条1項¹⁾、労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)66条5項²⁾および結核予防法7条1項³⁾は、いずれも労働者の職務遂行上の義務を課すものではなく「訓示規定」にとどまるものと解さざるを得ないこと、②校長による受診を命ずる職務命令についても、エックス線検査が受診者の身体に対する侵襲をとめない危険・有害である場合もあり、Xが喀痰検査を受検し異常ない旨を報告していたこと等を考慮すれば、Xに、この命令に従う義務はないとして、本件処分は違法であると判断した。

3. 2 審判決

2審は、①安衛法等に健康診断受診義務違反につい

て罰則の定めはないが、そのことは受診義務を否定する根拠になり得ない、②エックス線検査は、結核の早期発見の見地から有用性があり、エックス線ばく露による人体への影響は考慮するまでもないとされている、③Xは、結核未感染の教員として感染可能性の高い生徒に接する生活環境にあり、また、喀痰検査の信頼性はさほど高くなくエックス線診断に代替できるものではない等からすれば、Xには、校長の命令に従う職務上の義務があったとして、1審判決を取消した。

4. 本判決の要旨

本判決も、要旨、以下のように述べて2審の判断を是認した。

市町村立中学校の教諭その他の職員は、その職務

を遂行するにあたって、安衛法66条5項、結核予防法7条1項の規定に従うべきであり、職務上の上司である校長は、所属する教諭その他の職員に対し、職務上の命令として、エックス線検査を受診することを命ずることができるものと解すべきである。

Xは、市教育委員会が実施した定期健康診断において受診せず、「校長が職務上の命令として発したエックス線検査受診命令を拒否したというのであり、」Xが「当時エックス線検査を行うことが相当でない身体状態ないし健康状態にあったなどの事情がうかがわれない本件においては*」、校長の命令は適法と認められ、Xがこれに従わなかったことは、地方公務員法29条1項1号、2号に該当するといふべきである（下線は筆者）。

ワンポイント解説

1. 労働安全衛生法の定める健康診断

安衛法は、「職場における労働者の安全と健康を確保する」ことを事業者の責務とし（同法3条）、労働者の健康管理についても、事業者健康診断実施を義務づけ（同法66条1項ないし4項）、その結果に基づいて、医師の意見を聴取した上で、就業場所の変更等必要な措置を講じることを求めています（同法66条の5）。また、事業者は、健康診断の結果を記録して（同法66条の3）5年間保存しなければならず（労働安全衛生規則51条）、あわせて、健康診断の結果を遅滞なく労働者に通知しなければなりません（同法66条の6）。他方で、同法は、労働者に対して、事業者が実施する健康診断の受診を義務づけており（同法66条5項）、本判決は、これを、労働者の職務上の義務として定めたものとして、受診命令違反に対する懲戒処分を有効と判断しています。

もっとも、本判決が、上記下線部分*をも検討した上で命令の適法性を判断していることからすれば、労働者が法定健康診断の受診命令に従わないからといって、直ちに懲戒処分を課すのではなく、検

査を実施することが相当でない事情の有無を確認する等した上で、処分を検討すべきでしょう。

2. 労働者のストレスチェック受診義務

ところで、本年（平成26年）6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律は、事業者に対して、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」といいます。）を行うことを義務づけています⁴⁾（改正労働安全衛生法66条の10第1項）。このストレスチェックは、上記の同法66条5項で、労働者の受診を義務づけている「健康診断」には含まれておらず（改正法66条1項参照）、法律上は、労働者の受診は義務づけられていません。また、ストレスチェックの結果についても、定期健康診断結果等と異なり、労働者本人に直接通知され、医師等が労働者本人の同意なくして事業者に提供することが許されていません。同じ労働者の健康管理のために事業者が実施する制度ではあっても、健康診断とストレスチェックとは、相違点があることについては、今後の法施行に向けて留意しておくべきでしょう。

1)「学校保健法」は、法改正により（平成21年4月1日施行の改正法）法律の題名が「学校保健安全法」に改正され、学校保健法8条1項の「学校の設置者は、毎学年定期に、学校の職員の健康診断を行わなければならない。」とする規定は、学校保健安全法第15条として規定された。

2)労働安全衛生法は、1項から4項で事業者が労働者に対して健康診断を実施することを義務づける一方で、66条5項は「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。」旨、規定している。

3)結核予防法は、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」に統合され、平成19年3月31日をもって廃止された。

4)ただし、労働者50人未満の事業場は、当分の間は、努力義務。