

## 解説

今、従業員の健康維持が労務管理の重要テーマとなっていますが、事業主に欠かすことのできない安全衛生確保策として、健康診断があります。

## I. 健康診断を実施していますか？

事業主は従業員に対して健康診断を実施する義務があり、従業員は事業主が行う健康診断を受ける義務があります。

- (1) 50人以上の従業員を雇用する事業主は、定期健康診断を実施したときは、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出する必要があります。
- (2) 健康診断の結果、異常の所見があると診断された従業員には、医師等から意見を聴取し、当該意見を勘案して作業の転換等必要な措置を講じる必要があります。
- (3) 健康診断を怠ると、労働基準監督署の調査における是正対象となることや罰金が科せられることがあります。

→ 適切な健康診断の実施により、従業員の生活習慣病の予防や早期発見をすることができ、安全・健康で働くことができる職場環境づくりへと繋がります。また、平成27年12月にはストレスチェック制度が施行され、従業員のメンタルヘルスについても配慮が必要です。

## II. 健康診断の対象者

健康診断の対象者は、正社員に限らず、次の要件をいずれも満たした方となります。

- (1) 雇用期間の定めがない、または期間の定めがあり、1年以上勤務することが予定されていること
- (2) 1週間の所定労働時間が正社員の4分の3以上であること

派遣社員については、派遣元事業所で健康診断を行うため、派遣先事業所に健康診断の実施義務はありません。

## III. 健康診断等の種類

雇入れ時の健康診断	健康診断の対象者を雇入れる際に実施。
定期健康診断	健康診断の対象者に対し、年に1回、定期的を実施。
特定業務従事者の健康診断	深夜業等を含む特定業務に従事する従業員に対し、当該業務への配置替えの際及び6ヶ月に1回、定期的を実施。
ストレスチェック	従業員50人以上の事業場は、年に1回、定期的を実施。結果を通知した従業員の希望に応じて医師による面接指導を実施し、必要な場合には作業の転換等の措置が必要。

## IV. 定期健康診断の実施状況

1. 2016年末に、厚生労働省より公表された「定期健康診断等のあり方に関する報告書」によると、従業員数10～29人の事業場で定期健康診断を実施していない割合は約11%に上り、従業員数30人～49人の事業場における約3%を大きく上回っています。
2. また、医師等の意見聴取については、実施している割合が30.6%にとどまっており、健康診断実施後の事後措置の充実が求められます。

## V. 労働基準監督署の動向

### 調査の増加

最近の労働基準監督署の調査では、健康診断を実施していないことや、定期健康診断後に医師等から意見聴取を行っていないことに関する指摘が増加しており、今後は上記の結果を受けて、従業員 30 人未満の事業場への調査の増加が予想されます。

- 近年、過重労働やメンタルヘルス問題が注目されていますので、今一度、貴社の健康管理体制を見直してみてもいかがでしょうか。

## VI. 健康診断の診断項目

年齢	実施項目
40 歳未満 (35 歳を除く)	既往歴および業務歴の調査
	自覚症状および他覚症状の有無の検査
	身長 → 20 歳未満の方は受診義務がありますが、20 歳以上の方は省略することができます
	体重
	視力および聴覚の検査
	胸部エックス線検査 → 「学校や医療機関、老人介護施設または社会福祉施設で働いている方」、あるいは「粉じん作業を行う方」については、年齢に関わらず受診義務があり、その他の業種・職種の方は 20 歳、25 歳、30 歳、35 歳の方のみ受診義務があり、その他の年齢の方は省略することができます
	喀痰検査（定期健康診断の場合のみ必要） → 胸部エックス線検査を受診し、「病変が発見される」または「結核発病のおそれがある」と診断された方は受診義務があり、その他の方（胸部エックス線検査を省略された方を含む）は省略することができます
	血圧の測定
	尿検査
	35 歳および 40 歳以上
腹囲	
貧血検査	
肝機能検査	
血中脂質検査	
血糖検査	
心電図検査	

## VII. 健康診断の費用

- 健康診断の費用は、事業主にその実施が義務付けられているため全額が事業主負担となります
- 再検査・精密検査については、事業主に実施する義務はないので、費用を事業主負担とするかは任意となります。
- 健康診断の受診時間は、労働時間とはみなされないため事業主に賃金を支払う義務はありません  
しかし、賃金の減額等を理由に受診しない方が出てくる可能性があるため、通達では賃金を支払うことが望ましいとされています。

このニュースレターの内容については、正確性に万全を期しておりますがその内容を保証するものではなく、これらの情報によって生じたいかなる損害についても当法人は一切の責任を負いかねますのでご了承願います。

また、わかりやすさを優先し説明を簡略化すること、例外規定の存在、時間経過および法改正等により、当該内容が必ずしもすべての事案に適用されるものではないことを、何卒ご理解くださいますようお願い申し上げます。  
(文責 川邊 健人)