

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【健康診断】

- 1 健康診断の実施義務について
- 2 健康診断実施後の措置
- 3 健康診断に関する Q&A

1 健康診断の実施義務について

健康診断は労働安全衛生法第 66 条によって事業者に義務付けられたものです。

事業者が労働者の健康状態を確認し、作業や職場環境の改善、労働者の職務内容や労働時間等の調整、安全や健康に配慮した適正配置等を行い、労働者が健康を損なうことなく働き続けられるようにすることを目的としています。

一般健康診断の種類、対象者、実施時期は下記のとおりです。

①雇入れ時の健康診断

対 象 者：常時使用する労働者（対象者は下記参照）

実施時期：雇入れの際

※雇入れ前 3 か月以内に健康診断を受診していれば、その結果の提出をもって雇入れ時の健康診断の代わりとすることができます。

②定期健康診断

対 象 者：常時使用する労働者

実施時期：1 年以内ごとに 1 回

③特定業務従事者の健康診断

対 象 者：著しく高温・低温である作業環境、重量物の取扱い、深夜の業務に常時従事する労働者

実施時期：当該業務に配置換えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回

④海外派遣労働者の健康診断

対 象 者：海外へ 6 か月以上派遣する労働者

実施時期：海外へ派遣する際及び帰国した際

⑤給食従業員の検便

対 象 者：事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者

実施時期：雇入れの際および配置換えの際

上記のほか、有害な業務（屋内での有機溶剤業務、特定化学物質の製造、放射線業務等）に常時従事する労働者に対して行う「特殊健康診断」、粉じん作業に常時従事する労働者に対して行う「じん肺健康診断」、塩酸、硝酸、硫酸等、歯又はその支持組織に有害な物のガスや粉じん等を発散する場所での業務に常時従事する労働者に対して行う「歯科医師による健康診断」があります。

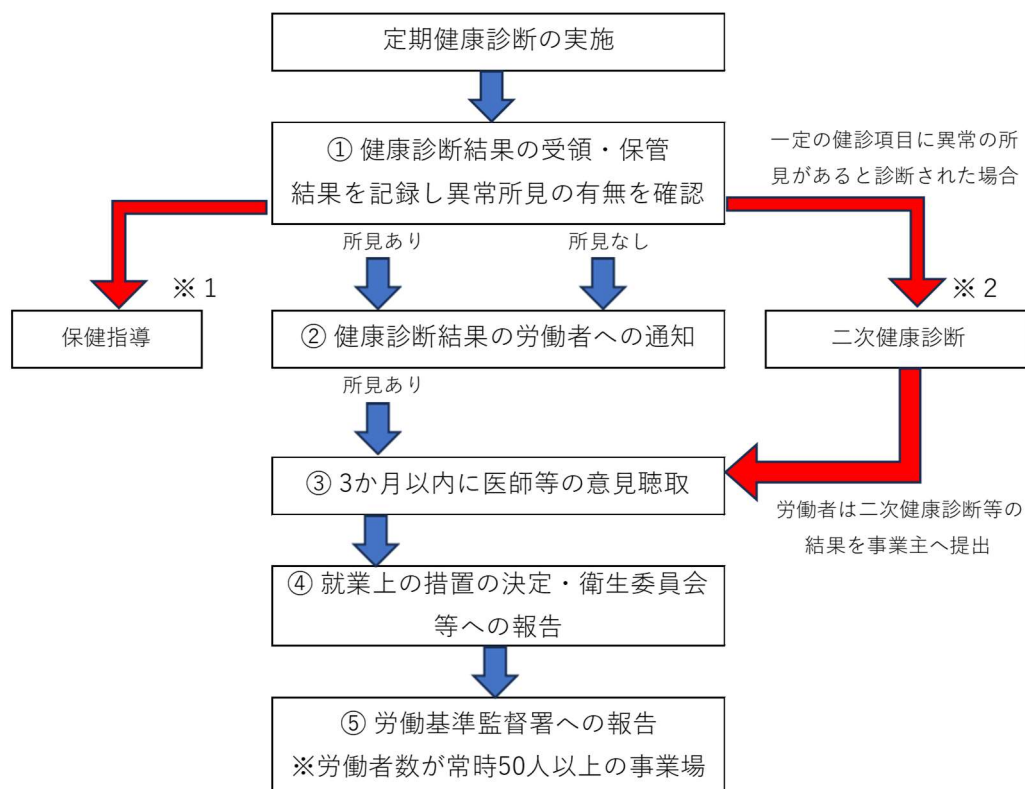
一般健康診断の対象となる「常時使用する労働者」とは、下記 1 及び 2 の要件を満たす労働者です。

1. 1 年以上使用される予定の労働者（特定業務従事者に該当する場合は 6 か月以上）
 2. 労働時間数が、同種の業務に従事する労働者の 1 週間の所定労働時間数の 3/4 以上であること。
- ただし、労働時間数が労働者の 1 週間の所定労働時間数の 3/4 未満であっても、概ね 1/2 以上である労働者も健康診断の実施が望ましいとされています。

担当：佐藤

2 健康診断実施後の措置

健康診断実施後の主な流れを図にまとめましたので見ていきましょう。



- ① 健康診断の結果を受領したら、「健康診断個人票」を作成し、保管する義務があります（5年間）。健康診断個人票の作成には労働安全衛生規則 様式第5号が使用されますが、様式第5号にある項目が記載されていれば形式は問われません。また、健診機関から一覧表形式で健診結果が報告された場合、その内容が様式第5号の記載項目を満たしていれば個人票として認められます。保管方法は紙でも電子データでも構いません。（労働安全衛生法第66条の3、労働安全衛生規則第51条）。
- ② 労働者が自主的に健康管理に取り組めるよう、所見の有無にかかわらず健康診断の結果を労働者へ文書で速やかに通知する必要があります。通知方法としては、健診機関から事業主宛に届いた本人用の健診結果を労働者本人へ渡すケースが多いですが、直接労働者の自宅に郵送されるケースもあります。（労働安全衛生法第66条の6）。
- ③ 健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者（有所見者）について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴く必要があります（労働安全衛生法第66条の4）。

異常の所見は、一般的に基準範囲を外れているか否かで判断されます。医師による「異常なし」「要精密検査」「要治療」のうち、異常なし以外の者が「有所見者」とされます。

意見聴取は健康診断が行われた日から3か月以内に実施し、聴取した内容は健康診断の個人票に記載します（労働安全衛生規則第51条の2）。

意見を聴く医師は、労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境について詳細を把握しうる立場にある産業医が適当ですが、産業医の選任義務のない事業場については地域産業保健センターの相談窓口などを活用することも可能です。

意見聴取では、次の「就業区分」という形で意見をもらいます。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、作業転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置。
要休業	勤務を休む必要があるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置。

- ④ 就業上の措置を決定する場合は、医師等から聴取した意見を勘案し、労働者本人の意見を聴き、十分な話し合いを通じて了解が得られるように努めます。また、健康上の理由によって当該労働が不利益な扱いを受けないように注意する必要があります（労働安全衛生法第66条の5）。

- ⑤ 労働者が常時 50 人以上の事業場は、遅滞なく「定期健康診断結果報告書」（様式第 6 号）を所轄の労働基準監督署へ提出します。報告書は電子申請も可能です（労働安全衛生規則第 52 条）。

※1 健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める（生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる）労働者に対し、会社宛に保健指導の案内が届きます。保健指導を行うことは企業側の努力義務とされています。労働者にとって受診は義務ではありませんが、保健師や管理栄養士から専門的なサポートを受けることができる良い機会です。指導を受け、生活習慣の改善に役立ててもらおうよう勧めてみましょう。

※2 「労災保険二次健康診断等給付」は、定期健康診断において、脳・心臓疾患を発症する危険性が高いと診断された場合に、脳血管及び心臓の状態を把握するための二次健康診断と脳・心臓疾患の発症の予防を図るための医師等による特定保健指導を 1 年度内に 1 回無料で受けることができる制度です。受診は任意で、実際の対象者もそれほど多くはありませんが、業務中の災害予防にも有効です。詳細は URL を参照してください。

労災保険二次健康診断等給付の請求手続

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-1.pdf>

担当：巻下

3 健康診断に関する Q&A

健康診断に関するよくある質問についてご説明いたします。

1. 健康診断の時間は労働時間として扱いますか？

一般の定期健康診断については、労働者の一般的な健康確保を目的として事業者を実施義務を課したものであり、業務遂行との直接の関連で行われるものではありませんので、労働時間として扱う義務はありません。しかし、労働者の健康確保は事業の円滑な運営に不可欠な条件であることを考慮すると、受診に要した時間については労働時間として賃金を支払うことが望ましいとされています。

特定の有害な業務に従事する労働者について行われる特殊健康診断については、事業の遂行に伴い当然実施しなければならない性格のもので、受診に要する時間は労働時間として扱い、時間外などに実施すれば割増賃金を支払う必要があります。（昭和 47.9.18 基発 602 号）

2. 健康診断の費用は誰が負担すべきですか？

健康診断の実施は労働安全衛生法で事業者の義務とされている以上、費用は当然に事業者が負担すべきであるとされています。（昭和 47.9.18 基発 602 号）

また、会社が指定した健康診断会場まで労働者が出向く必要がある場合には、その分の交通費についても会社負担とするのが望ましいでしょう。

3. 健康診断の受診を拒まれたらどうすれば良いですか？

労働安全衛生法で規定された健康診断は、労働者に受診義務があります。受診命令に従わない労働者に対しては、業務命令違反として懲戒処分をもって対処するといった方法も考えられますが、そもそも受診義務があることを労働者が認識していない場合もあります。ですので、まずは「健康診断の受診は法律で定められた義務であり、受診を拒むことは義務に違反する行為である」ということを説明し、理解を促すことが必要と考えます。

また、受診を拒否する理由が「会社指定の医療機関での健康診断を受けたくない」という場合であれば、労働者が選択した医師の診断を受け、その結果を証明する書面を提出することで会社の健康診断に代替するという対応が可能です。

4. 派遣労働者や出向労働者の健康診断はどちらで行いますか？

一般健康診断は「常時使用する労働者の一般的な健康の確保を図ることを目的」としたものであることから、雇用主である派遣元事業主に実施義務が課されています。健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合には派遣元事業主が医師等の意見を聴きます。その結果、就業場所の変更や作業転換等の措置が必要な場合には、派遣元・派遣先の双方が措置を講じる義務を負います。

一方、特殊健康診断については、派遣先事業主に実施義務が課されています。また、特殊健康診断を実施した派遣先事業主は、その結果を記載した書面を作成して派遣元事業主に送付しなければなりません。

出向労働者については、労働安全衛生法上の事業者責任は出向先が負い、出向先が健康診断を実施するものと解されています。しかし、出向については法律上明確に定義されていないため、出向契約を締結する際に、健康診断の実施主体や費用負担についてあらかじめ責任の所在を明確にしておくことが望ましいでしょう。

担当：高橋

お知らせ / ご案内

・弊社 YouTube 動画「労災保険の実務 Q&A」を配信中です。ぜひご覧ください。

※YouTube の動画ページ→ <https://www.youtube.com/watch?v=8fmkPQykTA>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office