

In the Future 2010

21 世紀型企业への転換を図る

■現在の労務管理は社規則が根拠となっていますか② ～就業規則と就業実態とのミスマッチをなくす～

健康診断の実施と実施後の措置は、規則通りに実施されていますか？

定期健康診断の実施は事業主の義務ですので、就業規則には必ず定義されているものと思います。しかし、その条文内容はさまざまであり、現行法規との整合性がとれていないものや、規則に定義されていても、実施されていないような項目があるようです。

定期健康診断に関する主な規定例

会社は毎年1回定期に健康診断を行う。

- ◇ 社員は会社が実施する健康診断を受けなければならない。ただし、労働安全衛生法第66条5項に該当する場合はこの限りではない。
- ◇ 会社が特に命じた者(特定業務従事者)は特別な健康診断を受けなければならない。
- ◇ 健康診断の受診およびその移動に要した時間は勤務扱いとする。また、健診に必要な交通費は全額会社支給とし、その実費を精算するものとする。
- ◇ 健康診断の結果、再検査を受ける場合は、再検査およびその移動に要した時間は出勤扱いせず、移動交通費についても自己負担とする。
- ◇ 会社は健康診断の結果に基づき、就業等について必要な措置を講じることがある。
社員はこの命令に従わなければならない。



厳しい規定例！
「正当な理由なく健康診断を受診しない者については、懲戒処分を行う」

労働安全衛生法第66条5項とは？

社員が会社の指定する健診機関での受診を希望しない場合には、自身で健診した結果を会社に提出すればよいという規定です。

↓
これが想定される場合には、“その費用をどうするのか”、を最初に取り決めておきましょう。

健康診断に関する法的義務以外は、会社がルールを決定しておくこと！！

定期健康診断に要した時間についての賃金支払義務はありませんが、ほとんどの会社は、その時間に対する賃金を支払っています。厚労省通達でも「支払うことが望ましい」となっていますし、現実問題として賃金を支払わなければ、健康診断を円滑に履行できないと思います。

ここまでは良いのですが、もしも所定労働時間内に健診が終了しなかった場合はどうされますか？ 残業手当を支払うのでしょうか？

早めに終了したが、会社に戻ると終業時刻ぎりぎりなので直帰した？早退控除されますか？いざ事が起こってみると悩んでしまいますので、最初にルールを作っておきましょう。

(注) 特定業務従事者の健康診断が所定労働時間を超えた場合は、残業手当の支払いが必要です！

「定期健康診断が実施される日については、所定労働時間労働したものとみなす」



定期健康診断の結果が要検査、再健診の場合も同様に、その所要時間や交通費の負担について取り決めておきましょう。もちろん“賃金を支払う”ことにすれば、社員も受診しやすくなりますし、福利厚生対策としても位置づけられます。

定期健康診断の対象者 … ？

一般社員と深夜業務従事者

定期健康診断は、「常時使用する労働者」について実施することとなっていますが、この“常時”の解釈は、次の2つの要件をいずれも満たす場合です。

- ①期間の定めのない契約により使用されていること。なお、期間の定めがある場合でも、更新により1年以上使用されることが予定される場合、および更新により1年以上使用されている場合も対象とする。【特定業務従事者の場合は、1年を6ヶ月と読み替える】
- ②1週間の所定労働時間が、その事業所において同様の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること

特定業務従事者の健康診断のうち、多くの業種に対象者が存在するのが“深夜業を含む業務”に該当する場合です。まず、深夜業務を含む業務の解釈は、「常時使用される労働者であり、6ヶ月を平均して1ヶ月4回以上（6ヶ月に24回以上）、午後10時から翌朝午前5時のまでの間の業務に従事したこと」をいいます。よって、時間外労働が長時間となり、終業時刻が午後10時以降になった日が累積して、前述の解釈に該当すれば、6ヶ月以内ごとに1回、健康診断の実施が必要です。【健康診断結果報告も忘れずに！】



これは、労働基準監督書の是正勧告においてもよく登場する項目です。
時間“害”労働は、ほどほどに！



労働基準監督署による是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

● 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取 ← **義務です！**

健康診断の結果に所見があった者については、健康診断の行われた日より3ヶ月以内に就業上の必要な措置に関して、医師や歯科医師の意見を聴取しなければならないことになっています。

また、聴取した意見をその社員の健康診断個人票に記載しなくてはなりません。

健康診断を実施して、「やれやれ」ではなく、このフォローをしっかりと行っていないと、行政指導の対象となりますし、安全配慮義務不履行といわれる恐れもあります。



医師等が記載する意見は、「通常勤務」「就業制限」「要休業」と作業環境管理や作業管理に関するものですので、会社はそれを勘案し、就業等について必要な措置を講じなければならないことになっています。

また、健康診断の結果により、必要と思われる社員に対し、医師、保健婦、保健士による保健指導を受けさせるようにしなくてはならないという指針もあります。

採用時の健康診断は、採否決定の資料 ???

未だに誤解されている方がいらっしゃるようですが、採用時の健康診断は、**常時使用する労働者**を雇入れた際における**適正配置、入社後の健康管理**に役立てるために実施するものです。決して「体が悪い人を採用できないでしょう」という発想のもとに、応募者の採否を決定するために行うものではありません。

就業規則において“採用選考時の提出書類”あるいは、“採用時の提出書類”に健康診断書が記載されていることがあります。本来は、採用した事業主にその実施義務が課せられているものですので、正しく理解して運用しましょう。なお、入社前3ヶ月以内に健康診断を受診している場合は、その結果を提出させることでOKです。

**入社直後に、
うつ病が再発！**

採用後の労務提供に重大な影響を与えることがありますので、社会的差別につながるような病歴以外については、申告を求めても問題ないでしょう。

病歴（精神障害の病歴を含む）の有無については、応募者に申告を求めることが可能です。うつ病のように再発する可能性の高い病歴がある場合には、

