

労働安全衛生法上の労務管理

＝歯科医師国保加入事業所向け＝

◆健康診断の実施義務

労働安全衛生法第 66 条により、事業所は常時雇用する従業員に対し定期的に一般の健康診断を実施しなければいけないことになっています。正社員の場合には、例外なく健康診断を受けさせなければなりません。それ以外の場合、次の要件により義務が発生します。

1. 期間の定めがないか、期間の定めがあったとしても更新により 1 年以上の使用が予定されているか、継続して使用されていること
 2. 1 週間の労働時間が正社員の 1 週間の労働時間の 4 分の 3 以上であること
- ※ 要件2に関連して、「おおむね 2 分の 1 以上」の場合には健康診断を受けさせるのが望ましいとされています。

◆健康診断の実施時期

事業の種類により実施規定が異なります。

・通常の場合は雇入れ時・および年 1 回

但し、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合、健康診断の結果を証明する書類を提出した時は、この限りでないとされています。

本組合のスクリーニングテスト・特定健診は
法令の検査項目を満たしています

◆実施費用は事業主が負担

実施費用は事業主が負担しなければなりません。

健康診断時に労働賃金を支払う義務はありませんが、賃金を支払うことが「望ましい」とされています。

(厚生労働省労働基準局・行政解釈より)

本組合のスクリーニングテスト・特定健診は
組合員本人の基本検査料を組合が全額
負担！
事業主にも大きなメリットとなります

◆健康診断結果の保管と通知義務

・健康診断個人票の作成と 5 年間の保管義務(法第 66 条の 3、規則第 51 条)

・健康診断を受けた労働者への結果通知(法第 66 条の 6)

◆健康診断の結果に問題があった場合の措置

・健診結果が「要精密・要治療・経過観察でも自覚症状が伴う場合」などは、その者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、医師の意見を聞かなければなりません。(法第 66 条の 4)

・医師等の意見を勘案し労働状況との因果関係があれば、労働環境の改善が必要となります。例えば出勤日数や夜勤の減少、勤務地の変更など、従業員の身体状況を鑑みた対策を講じなければなりません。(法第 66 条の 5)

・健診結果により、特に健康の保持に努める必要があると認められる者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。(法第 66 条の 7)

本組合のスクリーニングテスト・特定健診で
「要精密」となった臓器のがん検査を医療
機関で受けた場合、その検査費用を補助
しています(人間ドック補助金制度)^{※1}

本組合では、専属保健師による保健指導
や受診勧奨も行っています
健診結果により直接ご連絡しますので、
是非ご活用ください

◆健康診断を実施する場合の注意点

従業員の側が健康診断を拒否する可能性もあります。しかし、「従業員には健康診断の受診義務がある」ということも法律で定められています。権利であれば放棄することもできますが、これは義務ですので受診をしなければなりません。

実施すればそれで終わりではなく、実施後の義務もあります。健康診断の実施の他、常時 50 人以上を雇用している事業所は所轄労働基準監督署長への報告書の提出も必要となります。

◆従業員が診断拒否したら

「仕事が忙しくて行く暇がない」「病院が嫌い」などの理由で受診しない人もいるでしょう。健康診断の義務を怠ると罰金が科される場合もあります。罰金支払いを回避するためにも、従業員の診断拒否は避けたいものです。では、事業主はどのような手段を講じるべきか…

◆事業主が講じるべき手段

従業員に健康診断を受けさせるには、受診しやすい環境を整えること、受診しない場合のリスクの双方の制度を整えておくことは有効と言えます。

『受診しやすい環境を整える』

1. スケジュール調整をする: 従業員が安心して健康診断に行けるよう業務・シフト調整をする
2. 従業員が行きやすい病院で受診させる
3. 半休・有給を積極的に使用する

2. の場合、従業員自身が選んだ病院で健康診断を受診し、結果を事業者に提出すれば事業者が指定した健診の機会でなくても従業員は健康診断の受診は可能です。その場合は、事業者が費用負担義務はありません。また、「賃金発生」「有給」は有効な手段ですが、健康診断の費用に加え賃金まで支払うと、事業者の負担は増大します。歯科医師国保では、組合員本人の基本検査料を無料としている点で事業主にとっても大きなメリットですし、従業員においては歯科医師国保の健診を受けることで自己負担がないという二重の喜びがあります。やはり歯科医師国保の健康診断を受けることが自分にとって、いいことだと認識してもらうことが一番のメリットです。

『受診しない場合のリスクと対策』

就業規則に「健康診断受診義務」を明記するなどの対応が望ましく、正当な理由なく受診拒否した場合は、制裁の対象となります。規則に明記することで、心理的圧迫を与えるものとなります。

◆「受診拒否」の最悪のシナリオ

健康診断の受診拒否は、単なる罰金では済まない場合があります。例えば、受診拒否により従業員が健康を害してしまった場合には、「安全配慮義務違反」として損害賠償請求をされる恐れがあります。単に「健康診断を実施した」というだけでなく、対策を講じる必要があります。損害賠償を請求された際に対策を取っていれば、事業主の減責が認められることもあります。

◆まとめ

従業員の健康診断を、法令に基づく「事業主の義務」と「従業員の義務」双方から見てきました。しかし、本来健康とは、法律で規定されるまでもなく大切なことです。健康を損ない働けなくなると、従業員は生活の糧を失い、事業主は労働者を失います。そこを念頭に置けば、この制度が双方にとって素晴らしい制度であることを全ての雇用者・労働者が感じるのではないのでしょうか。