

職員の健康診断

社会保険労務士 桂 好志郎

て、それぞれ健康診断を行い、その結果に基づいて適切な事後措置を講じなければならぬ。

○事業主は健康診断の結果を職員本人に遅滞なく通知しなければならぬ。

○定期健康診断であつて、一般健康診断(職員数50人以上の規模の事業場)および特殊健康診断(全規模の事業場)は、健康診断結果を遅滞なく所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない。

○職員は、事業主が行う法定の健康診断を受診する義務がある。

◆労働時間内に実施しなければならぬか?

定期健康診断の実施時間については所定労働時間内に実施する義務はありませんが、職員の便宜をはかり、所定労働時間内に行うのが望ましいといえます。

所定労働時間内に実施する義務はありませんので、今回のケースは休日出勤として取り扱う義務はないと思いますが、労使間の協議によつて定めるべきものとなります。

◆パートタイム職員にも健康診断を受けさせるべきですか?

健康診断における常時使用する労働者の条件(図参照)

◆拒む職員を受診させずにおいた場合どうなるか?

事業主が健康診断を

◆健康診断とその他の後の措置として以下のことが定められています。

○事業主は職員の健康管理のため、定期健康診断、雇入れ時、配置替え時、海外派遣時等の職員に対し

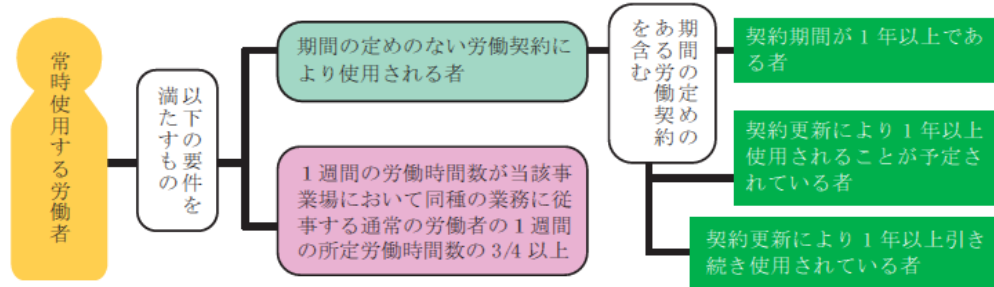
Q 職員に健康診断を休診日に指定した病院で受けてもらっています。費用は事業主が支払うのですか。また休診日なのでこの日は休日出勤になるのですか?

健康診断を受けることを拒否する職員がいた場合はどうすればよいですか?

健康診断とその他の後の措置として以下のことが定められています。

○事業主は職員の健康管理のため、定期健康診断、雇入れ時、配置替え時、海外派遣時等の職員に対し

【図】健康診断における常時使用する労働者の条件



※特定業務従事者(深夜業・有機溶剤等有害業務従事者)にあつては上記1年を6ヵ月とする。
 (例) 通常の職員の週の所定労働時間が40時間と仮定すると
 ①30時間以上働くパートタイム職員 → 健康診断の実施が必要
 ②20時間以上30時間未満のパートタイム職員 → 健康診断の実施が望ましい

実施しないなど労働安全衛生法に違反したときは、50万円以下の罰金に処せられます。

ここで、事業主として健康診断を実施し

目的を達成するため、健康診断を受診することを職務上の行なうべきこととして命令することができると解します。

たが、一部の職員が拒否して受診しなかつたことをもつて罰せられるかどうかですが、同法は事業主に対し、同法所定の健康診断を実施することにより、職員に対し受診する機会を与えることので足りるとの立場をとっています。

職場を安全で衛生的な環境状態に整備し維持することが事業主に求められています。その

人事労務管理 何でも相談

本紙同封の質問用紙をご利用ください。
FAX: 095-825-3893

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを協会ホームページで公開中

https://www.vidro.gr.jp/one_point/