

## 定期健康診断について

昨年12月より始まりました「ストレスチェック制度」などからも見られるように、会社の従業員に対する健康配慮が一層求められるようになりました。

そこで今回は基本となる**定期健康診断の取扱い**についてQ & A方式で簡単に整理します。

### Q. 定期健康診断は必ず行わないといけませんか？

A. はい。法律で義務付けられています。ただしパートさんなどで週の所定労働時間の正社員の3/4未満の方については任意となっております。

### Q. 受診してくれない社員についてはどう対応すればいいのでしょうか？

A. まずは法律で決まっているということを説明し受診を促します。それでも受診してもらえない場合は業務命令として健康診断を受診するよう命じます。命令を拒否された場合は業務命令違反として懲戒処分の対象とすることも可能です。ただし、本人が他の医師が行う健康診断を受け、その結果を証明する書面を会社に提出した場合はこの限りではありませんのでご注意ください。

### Q. 「個人情報だから…」という理由で健康診断の結果を会社に教えてくれませんか。

A. 「法律で会社が健康診断を実施することやその結果を従業員に知らせることが義務となっていること」「従業員に対し安全配慮を全うすることが義務となっていること」という点から会社は健康診断の結果を把握し、従業員の健康や安全について管理する責務があります。また会社が健康診断の実施主体となっている以上、健康診断の結果は労働者に帰属するものではなく会社の帰属情報となります。以上の点より提出を求めることは可能です。

### Q. 受診しない社員を放置した場合に会社が責任を問われることがありますか？

A. その社員さんが病気にかかったり、亡くなったりすれば会社が責任を問われる可能性がないとは言いきれません。そうならないためにも定期健康診断を実施するだけでなく、受診していない人の把握にも努め、なぜ受診しないかなど理由を確認した上で、受診を命じるなどの対応をとることが望ましいといえます。

※今回はスペースの関係で「編集後記」はお休みさせていただきます

## みらい労働法務事務所

〒530-0053  
大阪市北区末広町3-21扇町センタービル6F  
TEL：06-6809-5092  
FAX：06-6809-5093  
e-mail info@mirai-sr.com  
URL http://mirai-sr.com



代表社会保険労務士  
谷口 史晃