名北協会相談員日誌 85

こちら"企業の労働110番"です

（一社）名北労働基準協会
ホワイト企業推進本部　本部長
ＲＳＴトレーナー　石田和彦

健康診断と適正な事後措置の実施

「はい、こちら企業の労働１１０番です」。

お電話は、先日当協会にご入会を頂いた、新規開業して間もない介護事業の社長さんからでした。

「同業の先輩社長から『労働者に健康診断を受けさせることは勿論だが、その後のフォローも重要だよ』とアドバイスがあったもののどうしたら良いのか、一連の流れを教えて欲しい」という内容であった。

そこで、健康診断の実施と適正な事後措置について、次の通り説明しました。

まず、健康診断について、労働安全衛生法では「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない」と定められています。健康診断の実施は会社の業種、規模で決まるものではなく、常時使用する労働者を雇用すれば、雇入れの際や1年以内ごとに1回、健康診断を受けさせる義務が発生します。

また、有害な業務に常時従事する労働者には、原則として、雇入れ時、配置転換の際及び6カ月以内ごとに1回、特殊健康診断を実施しなければなりません。

健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、一般定期健診は5年、特殊健診はそれぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておかなければなりません。

では、健康診断実施後、事業者はどのように対応したら良いでしょうか。

まず、事業者は受診者全員に所見（何らかの異常）の有無にかかわらず健康診断の結果を文書で通知する必要があります。

次に、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、3カ月以内に医師又は歯科医師に、①通常の勤務でよい、②勤務に制限を加える必要がある、③勤務を休む必要がある等の意見を聴かなければなりません。

適切に意見を聴くために必要に応じ、意見を聴く医師（産業医、産業医の選任義務のない規模50人未満の事業場は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師等：地域産業保健センター相談窓口を活用）に対し、労働者に係る作業環境、労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみで労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面会の機会を提供することが適当です。

また、事業者は、医師等の意見を勘案し必要がある場合は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業務の回数の減少等の措置を講ずる必要があります。

事業者（企業）にとって、労働者に健康で元気に働き続けてもらうことは、企業の生産性にもかかわる重要な課題です。

健康診断実施後の事後措置が行われず、業務を理由として労働者の健康が悪化した場合、事業者は民事上大きな責任を問われる場合もあります。『労働者を守り、企業を守る』ためにも、健康診断の実施と適正な事後措置をお願いします。

なお、当協会では健康診断実施のサポートとして、労働者数30名未満の会員事業場を対象に、一般定期健康診断受診の際、健診費用を1名につき2000円助成する「費用助成による一般定期健康診断」を実施しています。今年度は、平成29年11月から平成30年2月の間実施していますので、是非ご活用ください。

詳しくは、本誌10月号同封の案内をご覧頂くか、もしくは当協会総合受付（☎052―961―1666）までお問い合わせください。

イラスト・森沢康代