

定期健康診断について

まもなく、新年度を迎え、4月1日に新入社員が入社する会社が多いと思います。今回は、従業員の健康管理のために必要な健康診断についてのご紹介します。労働安全衛生法では、事業者に対して従業員の健康診断の実施義務が定められています。新入社員については、下記のとおり雇入時健康診断が義務付けられています。

健康診断の種類と実施のタイミング

健康診断の種類	実施タイミング	内容
雇入時健康診断	入社時※（常時使用する労働者）	胸部X線、血圧測定、視力・張力検査、血液検査など
定期健康診断	年1回（常時使用する労働者）	雇入時と同様の項目（一部省略可）
特定業務従事者検診	配置時・6か月ごと	深夜業務、有害物質取扱業務など
特殊健康診断	法令で定められた業務に従事する場合	有害物質に応じた検査

事業者は結果を5年間（特殊健康診断は30年年間）保存する義務があります。ただし、従業員のプライバシーに配慮し、第三者に提供しないよう注意が必要です。また、従業員が常時50人以上いる職場では、健康診断結果を労働基準監督署へ報告する必要があります。

※3ヶ月以内に医師の健康診断を受けており、その結果を証明する書類を提出したときには省略することができます。ただし、雇入れ時健康診断において実施すべき項目が網羅されている必要があり、網羅されていない項目があればその項目を実施する必要があります。

よくある質問（FAQ）

Q1. アルバイトやパートにも健康診断は必要ですか？

A. 週の労働時間がフルタイムの4分の3以上であれば、雇入れ時健康診断、定期健康診断の対象になります。それ未満の方には努力義務です。

Q2. 健康診断の費用は会社負担ですか？

A. 事業主に実施義務があるため、原則会社負担です。

Q3. 健康診断を受けなかった場合の罰則はありますか？

A. 事業主が義務を怠ると、50万円以下の罰金が科される可能性があります。

健康診断は、従業員の健康を守るだけでなく、企業の義務として適切に実施する必要があります。新入社員の入社に合わせて、計画的にすすめましょう。ご不明な点がございましたら、お気軽にご相談ください。



関連ワード解説

■ 長時間労働への面接指導

時間外・休日労働が1か月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる従業員には、本人から申し出があった場合、医師による面接指導を行う必要があります。その結果、必要と判断されれば、時間外労働の削減、配置転換、年次有給休暇の取得などの措置を行わなければなりません。

■ ストレスチェック制度

従業員が50人以上いる事業所では、年に1回のストレスチェックが義務づけられています。定期健康診断のメンタルヘルス版ともいえる制度です。ストレス状況の結果は、本人に通知されても会社には通知されない点が定期健康診断とは異なります。会社が結果を知るには、本人の同意が必要です。



編集後記

寒さが厳しい2月ですが、歴の上では立春を迎え、少しずつ春の気配を感じる頃になりました。年度末が近づき、何かと忙しさが増す時期かと思いますが、計画的に進めていきたいと思えます。寒暖差の激しい日が続きますので、皆様もどうぞお身体を大切にお過ごしください。

