

社会保険労務士法人WILLニュース。定期健康診断の実施と実施後の措置について。



企業には、従業員が心身ともに良好な状態で働けるよう、その状況を把握し、健康管理に努めることが求められています。さらに、法令により、医師による健康診断の実施が労使双方に義務付けられています。

今回の記事では実施義務のある健康診断の中でも、「定期健康診断」を中心に解説します。

健康診断の種類

企業に実施が義務付けられている健康診断は、大きく「一般健康診断」と「特殊健康診断」の2つに分けられます。

一般健康診断は、従業員の一般的な健康確保を目的としています。一般健康診断には、雇入れ時や定期的に実施される健康診断や、深夜業などの特定業務に従事する方を対象とした健康診断が含まれます。

特殊健康診断は、職種によって法令で定めるリスクの高い業務や有害な物質を取り扱う業務を行う方が対象となっています。

	健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期	監督署への報告	個人票の保存期間
一般健康診断	雇入時の健康診断(安衛則第43条)	常時使用する労働者	雇入れの際	必要なし	5年
	定期健康診断(安衛則第44条)	常時使用する労働者	1年以内ごとに1回	常時使用する労働者が50人以上の場合は必要	5年
	特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)	労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に常時従事する労働者	左記の業務への配置替えの際、6ヶ月以内ごとに1回		5年
	海外派遣労働者の健康診断(安衛則第45条の2)	海外に6ヶ月以上派遣する労働者	海外に6ヶ月以上派遣する際、帰国後行に就かせる際	必要なし	5年
	給食受持者の検便(安衛則第47条)	事業に附属する食堂または炊事場における業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際	必要なし	5年
特殊健康診断	有機溶剤健康診断(有機則第29条)	屋内作業場等における有機溶剤取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	鉛健康診断(鉛則第53条)	鉛取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	四アルキル鉛健康診断(四鉛則第22条)	四アルキル鉛取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	特定化学物質健康診断(特化則第39条)	特定化学物質取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び特化則別表第3の中欄に掲げる期間以内ごと	必要	5年(特別管理物質については30年)
	高気圧業務健康診断(高圧則第38条)	高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	電離放射線健康診断(電離則第56条)	放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	30年
	除染等電離放射線健康診断(除染則第20条)	除染等業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	30年
	石棉健康診断(石棉則第40条)	石棉等の取扱い等に伴い石棉の粉じんを発生する場所における業務に常時従事する労働者及び過去に従事したことがある在籍労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	40年
	じん肺健康診断(じん肺法第7条・第8条)	新たに常時粉じん作業に従事する労働者	就業の際	(注) 下記参照	7年
		常時粉じん作業に従事している労働者	管理区分1は3年以内ごと		
			管理区分2又は3は1年以内ごと		
		常時粉じん作業に従事させたことがあり、現在は粉じん作業以外の作業に従事	管理区分2は3年以内ごと 管理区分3は1年以内ごと		

(出典) [東京労働局『労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう』](#)

定期健康診断の実施

定期健康診断とは、企業に対して年に1回の実施が義務付けられている、従業員の健康診断です。ここでは、定期健康診断の対象者と健診項目を解説します。

1 対象者

定期健康診断の対象者は、正社員や正社員以外（パート・アルバイトなど）にかかわらず、常時使用する従業員です。常時使用する従業員とは、以下の①②のいずれの要件も満たす方です。

①期間の定めのない雇用契約である

（有期契約労働者の場合は「1年以上の契約期間がある」「契約更新により1年以上の雇用の見込みがある」「契約更新により1年以上雇用した実績がある」のいずれかであること）

②週の所定労働時間が正社員の3／4以上である

なお、常時使用する従業員に該当するかどうかは、健康診断を実施すべき時期において判断します。定期健康診断は、1年以内ごとに1回実施しなければなりません。実務上は、企業が基準日（事業年度の始まりなど）を設けて対象者を判断するケースが多いです。

企業規模に関係なく、1人でも対象となる従業員がいるときは、定期健康診断の実施が必要です。ただし派遣労働者の定期健康診断は、派遣元企業に実施義務があります。

企業の定期健康診断実施時期に育児休業中や休職中の従業員がいる場合、これらの従業員には健康診断を受けさせなくても差し支えありません。ただし、育児休業や休職から復職した際に、速やかに実施する必要があります。対象者の復職が近づいてきたら、健康診断の日程についても検討することをおすすめします。

また、従業員は健康診断の受診を拒むことはできません。健康診断の受診は、業務による健康障害を防ぐためにも必要なもので、従業員は健康診断を受けなければならないと法令で義務付けられています。

それでも受診を拒むときは、その理由などを書面（任意書式）で提出してもらってください。就業規則に、正当な理由なく拒否した場合の懲戒処分に関する規定を定めていれば、そのルールに沿って処分を行うことができます。

2 健康診断項目

定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

【定期健康診断の項目】

- ①既往歴および業務歴の調査
- ②自覚症状および他覚症状の有無の検査
- ③身長、体重、腹囲、視力および聴力の検査
- ④胸部エックス線検査および喀痰検査
- ⑤血圧の測定
- ⑥貧血検査（血色素量および赤血球数）
- ⑦肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP）
- ⑧血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
- ⑨血糖検査
- ⑩尿検査（尿中の糖および蛋白の有無の検査）
- ⑪心電図検査

赤字になっている項目は、項目ごとの基準に基づき、医師が自覚症状および他覚症状、既往歴などを勘案し、総合的に判断して必要でないと認めるときは省略できます。

なお、項目ごとの省略基準は、以下の参考資料の2ページ目「※2：定期健康診断（安衛則第44条）における健康診断項目の省略基準」をご覧ください。

参考 | [厚生労働省『労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう』P2](#)

3 受診時間の取扱い

定期健康診断を受診している時間の賃金の支払については、企業が決められます。

しかし、厚生労働省の文書では、従業員の健康確保は事業の円滑な運営に必要なものであるため、受診時間の賃金は企業が支払うことが望ましいと示されています。

4 実施費用

企業は、健康診断の費用を**全額負担**しなければなりません。

ただし、法令で定められた項目以外（健康増進などを目的としたがん検診など）を受けるときは、その部分については企業は負担しなくても構いません。

定期健康診断実施後の措置

定期健康診断実施後に企業が行う対応は、以下のとおりです。

1 結果の通知

従業員に健康診断の結果を通知します。異常の所見の有無にかかわらず、健康診断を受けた従業員全員へ必ず通知しなければなりません。

健康診断の結果は、従業員個人の心身の健康に関する健康情報を含む**要配慮個人情報**です。そのため企業は、健康診断の結果を従業員の健康確保に必要な範囲を超えて利用してはなりません。本人に対する不利益な取扱いや差別につながらないように慎重に取り扱うとともに、誤ってほかの従業員に渡すことがないように、十分な管理措置を講じる必要があります。

また、法令で定められた項目以外（がん健診など）の結果を、従業員の同意なく企業が収集・利用することはできません。

医療機関によっては、法令で定められた項目とそれ以外の項目を一覧にして企業へ送付することがあります。企業は従業員に対して、あらかじめ結果の利用目的や取扱い方法について説明し、同意を得ておく必要があります。

そのため、結果の適正な保管などの取扱いのルールを明確にしておくことをおすすめします。

参考 | [厚生労働省『事業場における労働者の健康情報等の取扱規定を策定するための手引き』](#)

2 医療機関の受診、保健指導、二次健康診断の勧奨

健康診断の結果、「異常の所見」があると診断されることがあります。

異常の所見とは、健康診断の判定結果が「正常ではない」状態を示すものです。「正常」とは、検査結果が「基準値（健康な人の平均値）」の範囲内であることを示しています。

異常の所見の基準は、健診実施機関ごとに定義しており、法令で明確な区分はありません。一般的には、「要治療」「要再検査、精密検査」などが異常の所見と判定されることが多いです。異常の所見の基準が曖昧なときは、健診実施機関に確認をしてください。

企業は、健康診断の結果に異常の所見があると診断された従業員に対して、再検査または精密検査の受診や保健指導をすすめる必要があります。

また、脳・心臓疾患に関連する次の**4項目すべて**において異常の所見があると診断されたときは、脳・心臓疾患の状態を把握するために必要な**二次健康診断**や**特定保健指導**を受けることができます。なお、①から④の項目において異常なしと診断された場合でも、産業医等の意見により対象となることがあります。

①血圧検査

②血中脂質検査

③血糖検査

④腹囲の検査またはBMI（肥満度）の測定

労災保険の「二次健康診断等給付」を提出することで、企業や本人の費用負担は発生しません。二次健康診断の受診は義務ではありませんが、脳・心臓疾患の予備軍になっている可能性があるため、二次健康診断の対象となった従業員がいるときは受診をすすめてください。

二次健康診断の詳細については、厚生労働省の以下のパンフレットをご覧ください。

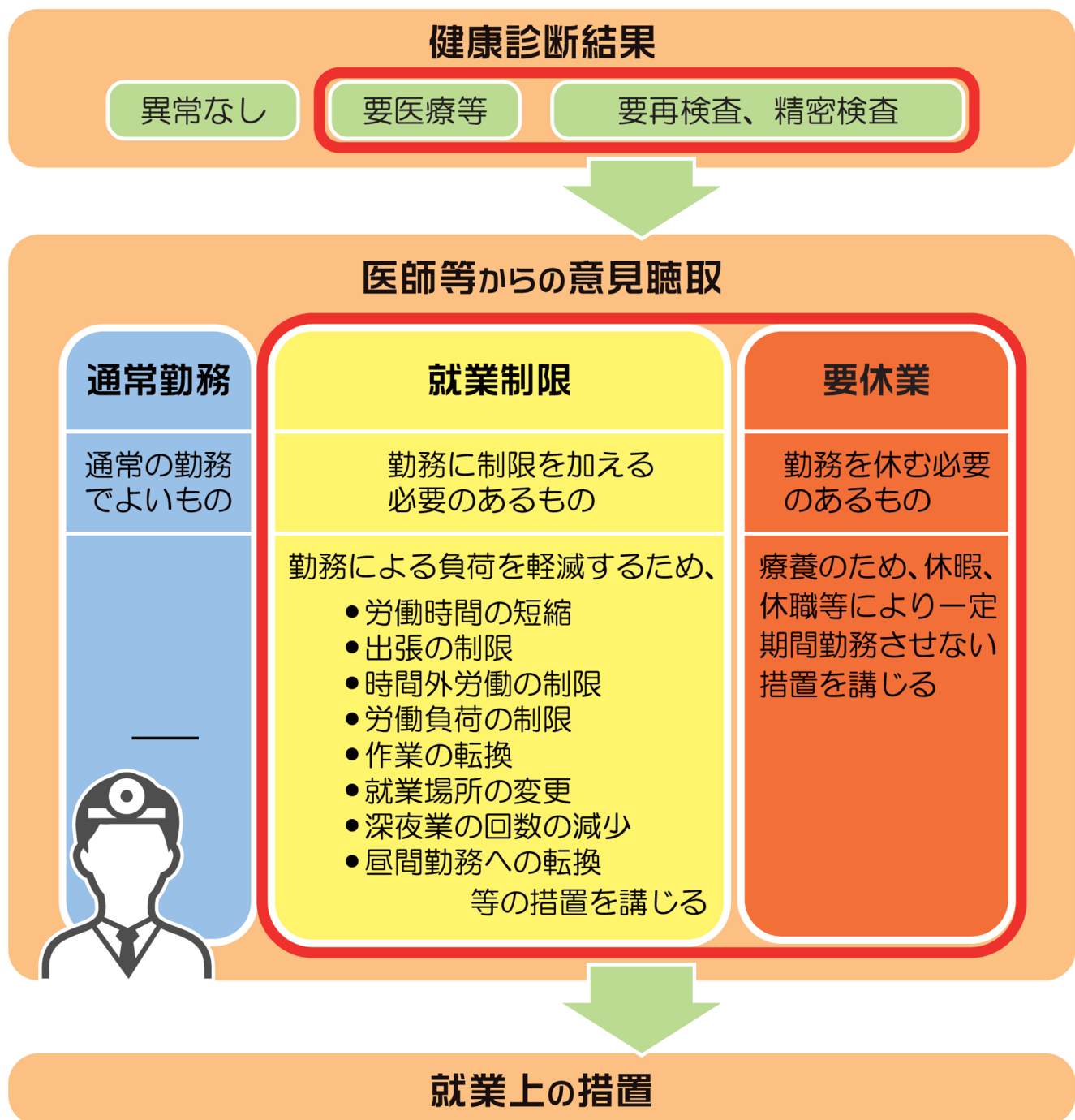
参考 | [厚生労働省『二次健康診断等給付の請求手続』](#)

3 医師等の意見聴取

企業は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された従業員に対し、健康を保持するために必要な措置について医師等の意見を聴く必要があります。

医師等は、「通常勤務」「就業制限」「要休業」のいずれかの判断を行います。

なお、医師等からの意見聴取では、従業員の健康状態や作業内容などを詳細に把握している産業医から意見を聴くことが適当です。産業医の選任義務のない従業員数50人未満の企業は、地域産業保健センターで医師の意見聴取を無料で受けることができます。



(出典) [厚生労働省『労働安全衛生法の定める健康診断事後措置等のあらまし』](#)

4 就業上の措置

医師等の意見聴取により「就業制限」「要休業」とされた従業員に対しては、実情を考慮して健康を保持するために必要な措置を講じなければなりません。なお、必要な措置を決定する場合には、あらかじめ従業員の意見を聴き、十分な話し合いを通じて、従業員から了解が得られるよう努めてください。

【健康を保持するために必要な措置の例】

- ・就業場所や職務内容の変更
- ・労働時間の短縮（時間外・休日労働の制限や禁止、就業時間の制限など）
- ・深夜業の回数の減少 など

5 健康診断結果に基づく健康診断個人票の作成、保存

健康診断個人票とは、法令に基づき実施した健康診断結果を個人ごとに記録した書類です。企業には健康診断個人票の作成および5年間の保存が法令で義務付けられています。

様式は、こちらよりダウンロードしてください。

参考・ダウンロード | [厚生労働省『労働安全衛生規則関係様式』健康診断個人票](#)

なお、健康診断個人票の記載項目を満たしていれば、医療機関から受け取る企業保管用の結果を個人票とすることができます。

6 定期健康診断結果報告（常時使用する従業員が50人以上の企業のみ）

常時使用する従業員が50人以上の企業が定期健康診断を実施したときは、「定期健康診断結果報告書」を労働基準監督署へ報告しなければなりません。

届出様式：定期健康診断結果報告書

提出先 ：管轄の労働基準監督署

提出方法：電子申請

参考 | [厚生労働省『定期健康診断結果報告書』](#)

2025年1月より、定期健康診断結果報告の手続きの電子申請が義務化されました。

電子申請には、入力支援サービス（正式名称：労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス）を活用できます。入力支援サービスでは、画面に必要な事項を入力すると簡単に帳票が作成でき、e-Govを介した電子申請も可能です。

事前申請や登録は不要で、以下から利用することができます。

参考 | [厚生労働省『労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス』](#)

ただし、パソコンを所持していないなどの事情により電子申請が困難な場合は、経過措置により当分のあいだ、書面による報告が可能です。

おわりに

健康診断の未実施や、従業員に健康診断の結果を通知しない、健康診断の結果を保存していないなど不備があれば、それぞれ50万円以下の罰金が科される可能性があります。

また、企業が健康診断の未実施や、実施後の措置を怠った結果、労働災害が発生したり従業員の疾病を悪化させたときは、企業は安全配慮義務違反を問われる可能性もあります。

健康診断を確実に実施できるように、健康診断実施計画を立てることもおすすめします。
