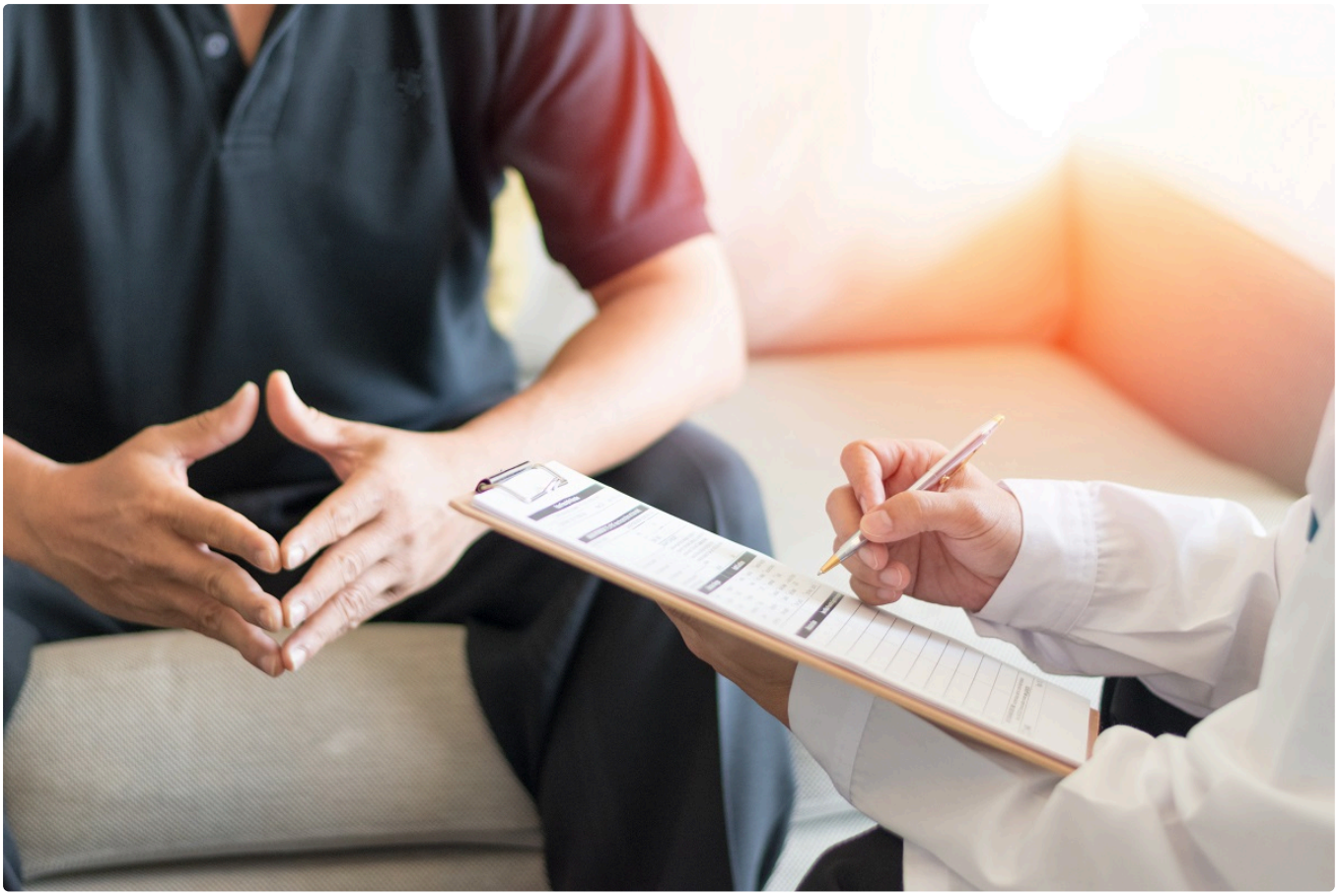
# 社会保険労務士法人ＷＩＬＬニュース。【基礎知識】定期健康診断の基本と2027年4月からの改正ポイント。



労働安全衛生法に基づき、企業には医師による健康診断の実施が、従業員には受診が義務付けられています。そのうち、年に1回実施する必要があるのが、定期健康診断です。
厚生労働省は、2026年4月28日付の通達で、労働安全衛生規則等の一部改正の内容を示しました。この改正により、2027年4月1日から定期健康診断をはじめとする健康診断の検査項目が変わります。
今回の記事では、定期健康診断の対象者、検査項目と具体的な変更内容、実施にあたっての基本的な取扱い、実施後に企業が行うべき対応について解説します。

## 定期健康診断の位置づけと対象者

### 1　健康診断の種類（一般健康診断・特殊健康診断）

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。

#### ①一般健康診断

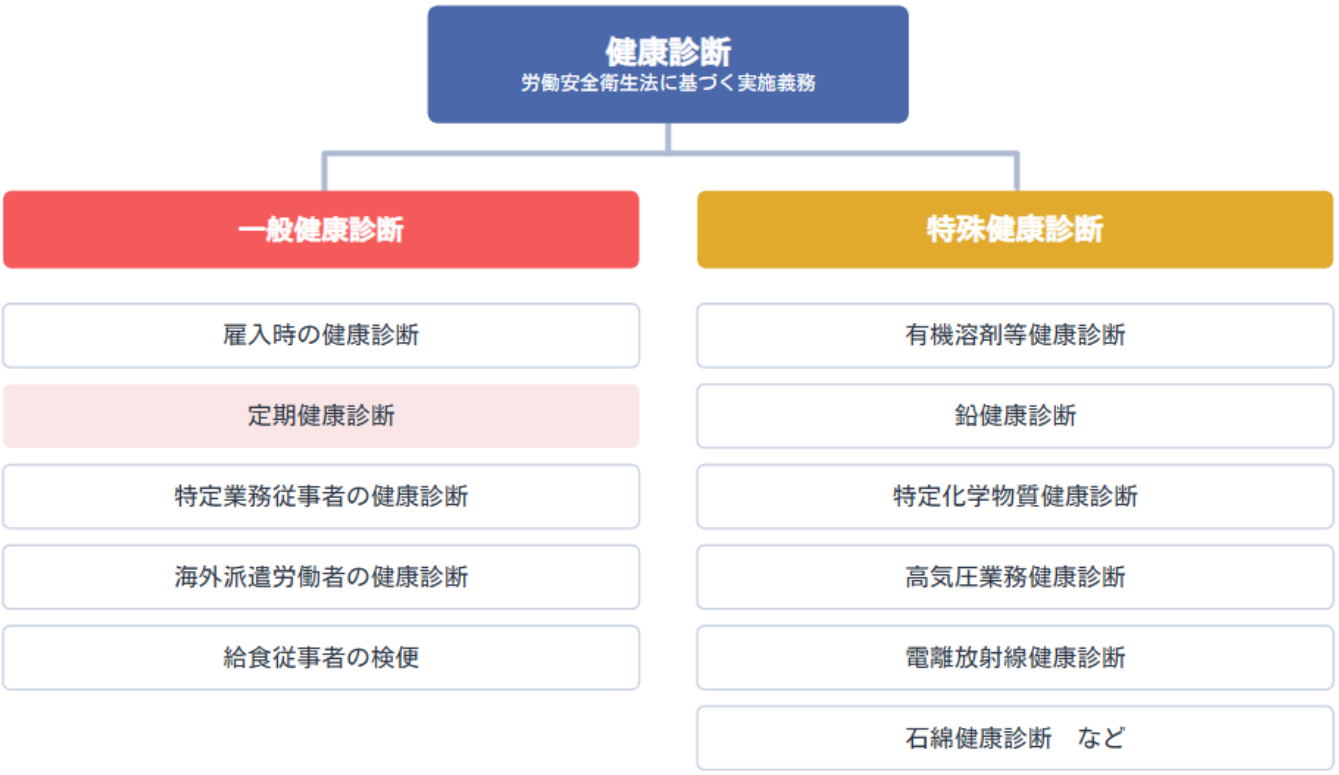
一般健康診断は、従業員の一般的な健康確保を目的としたものです。雇入時や定期的に実施する健康診断のほか、深夜業などの特定業務に従事する従業員を対象とした健康診断が含まれま

す。

**②特殊健康診断**

特殊健康診断は、法令で定める有害な業務（有害な物質の取扱い、高気圧業務、放射線業務など）に常時従事する従業員が対象です。

一般健康診断・特殊健康診断には、それぞれ次の種類が含まれます。なお、今回の記事では、一般健康診断のうち、定期健康診断を中心に解説しています。




## 2　定期健康診断の対象者

定期健康診断の対象者は、正社員やパート・アルバイトといった雇用形態にかかわらず「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の両方の要件を満たす方を指します。

**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、以下のいずれかに該当する必要があります。

- 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年以上継続して雇用されている

**②週の所定労働時間が、同じ事業場の「同種の業務に従事する通常の従業員」の4分の3以上（※）である**

※週の所定労働時間が通常の従業員の4分の3未満でも、おおむね2分の1以上であれば、一般健康診断を実施することが「望ましい」とされています。

企業の規模にかかわらず、上記のように対象となる従業員が1人でもいるときは、定期健康診断の実施が必要です。

**【派遣労働者の場合】**

派遣労働者については、雇用主である派遣元企業に定期健康診断を実施する義務があるため、派遣先企業は法律上の実施義務を負いません。ただし、派遣先企業が自社の定期健康診断にあわせて派遣労働者にも受診してもらうことは、受診率を高めるうえで望ましいとされています。

**【育児休業中や休職中の従業員の場合】**

企業の定期健康診断実施時期に育児休業中や療養等により休職中の従業員がいる場合、そ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は、速やかに実施する必要があります。

対象者の範囲を確認したら、次に、2027年4月から変わる検査項目の改正内容を確認します。

## 定期健康診断の検査項目と2027年4月からの変更点

### 1　定期健康診断の検査項目

定期健康診断では現在、既往歴の調査から心電図検査まで11項目の検査が義務付けられていますが、2027年4月からは12項目に変わります。

**定期健康診断の検査項目**

| 改正前（現行・11項目） | 改正後（2027年4月1日～・12項目） |
|---|---|
| ①既往歴および業務歴の調査<br>②自覚症状および他覚症状の有無の検査<br>③身長、体重、腹囲、視力および聴力の検査<br>④胸部エックス線検査および喀痰検査<br>⑤血圧の測定<br>⑥貧血検査（血色素量および赤血球数）<br>⑦肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）<br>⑧血中脂質検査<br>（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）<br>⑨血糖検査<br>⑩尿検査（尿中の糖および蛋白の有無の検査）<br>⑪心電図検査 | ①既往歴および業務歴の調査<br>②自覚症状および他覚症状の有無の検査<br>③身長、体重、腹囲、視力および聴力の検査<br>④胸部エックス線検査　※喀痰検査の削除<br>⑤血圧の測定<br>⑥貧血検査（血色素量および赤血球数）<br>⑦肝機能検査（AST、ALT、γ-GT）※酵素名の変更<br>⑧血中脂質検査<br>（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）<br>⑨血糖検査<br>⑩尿検査（尿中の糖および蛋白の有無の検査）<br>⑪心電図検査<br>⑫血清クレアチニン検査　※新規追加 |

赤字で記載された項目については、それぞれの省略基準に基づき、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。

## 2　2027年4月からの変更点

2027年4月1日からの主な変更点は、以下の3つです。

**2027年4月からの検査項目の変更点**

| | |
|---|---|
| **①喀痰検査の廃止** | 喀痰（たん）を採取して行う喀痰検査が廃止されます。<br>胸部エックス線検査の結果、結核感染が疑われる従業員がいる場合は、速やかに医療機関への受診をすすめる必要があります。 |
| **②肝機能検査の酵素名の変更** | 肝機能検査の酵素名が、国際基準にあわせて以下のように変更されます。<br>・GOT　→　AST<br>・GPT　→　ALT<br>・γ-GTP　→　γ-GT<br><br>※従業員自身が健診結果を見て自分の健康状態を正しく把握できることが大切なため、旧名称の方が理解しやすいといった場合には、必要に応じて健康診断を実施する医療機関が新旧の名称を併記して通知することも認められています。 |
| **③血清クレアチニン検査の追加** | 長時間労働に伴う慢性腎臓病の発症リスクを把握するための検査で、既存の項目では見つけられない腎機能の低下を確認できるようになります。 |

なお、今回の検査項目の変更は、定期健康診断だけでなく、雇入時の健康診断・特定業務従事者の健康診断・海外派遣労働者の健康診断にも適用されます（喀痰検査の廃止は、雇入時の健康診断を除く3つの健康診断が対象です）。
また、高度プロフェッショナル制度の対象者に実施する臨時の健康診断についても、同様に血清クレアチニン検査が追加されます。

検査項目の改正内容を確認したら、次に企業が押さえておきたい実施上の取扱いを見ていきます。

## 企業が押さえておきたい3つのポイント

### 1　受診時間の賃金の取扱い

定期健康診断を受診している時間の賃金の支払いについては、企業と従業員の協議により定めるべきものとされています。
ただし、厚生労働省の通達などでは、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ことや、スムーズな受診の観点から、受診時間の賃金は企業が支払うことが望ましいとされています。

### 2　健康診断の実施費用

法定の健康診断の費用は、企業が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）を追加で受診する場合の費用負担については、企業と従業員とのあいだであらかじめ取扱いを決めておくことをおすすめします。

### 3　健康診断結果の取扱い（要配慮個人情報）

健康診断の結果は、従業員個人の心身の健康に関する情報を含む、個人情報保護法の要配慮個人情報にあたります。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などにつながらないよう慎重に取り扱うとともに、誤ってほかの従業員に結果情報が渡ることがないよう、十分な安全管理措置を講じる必要があります。
また、従業員の希望により、法令で定められた項目にあわせて法定外の項目（健康増進などを目的としたがん検診など）を受診する場合は、結果の取扱いに注意が必要です。
法定項目の結果は、法令に基づく健康診断であるため、従業員の同意なく集めることができます。一方、法定外項目の結果を集めて利用する場合は、あらかじめ利用目的や取扱い方法を従業員に説明し、同意を得ておく必要があります。結果の保管方法など、取扱いのルールを社内であらかじめ明確にしておくと安心です。
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程を策定するための手引き』

次のブロックでは、健康診断実施後に企業が対応すべき内容を整理します。

## 定期健康診断実施後に企業がすべきこと

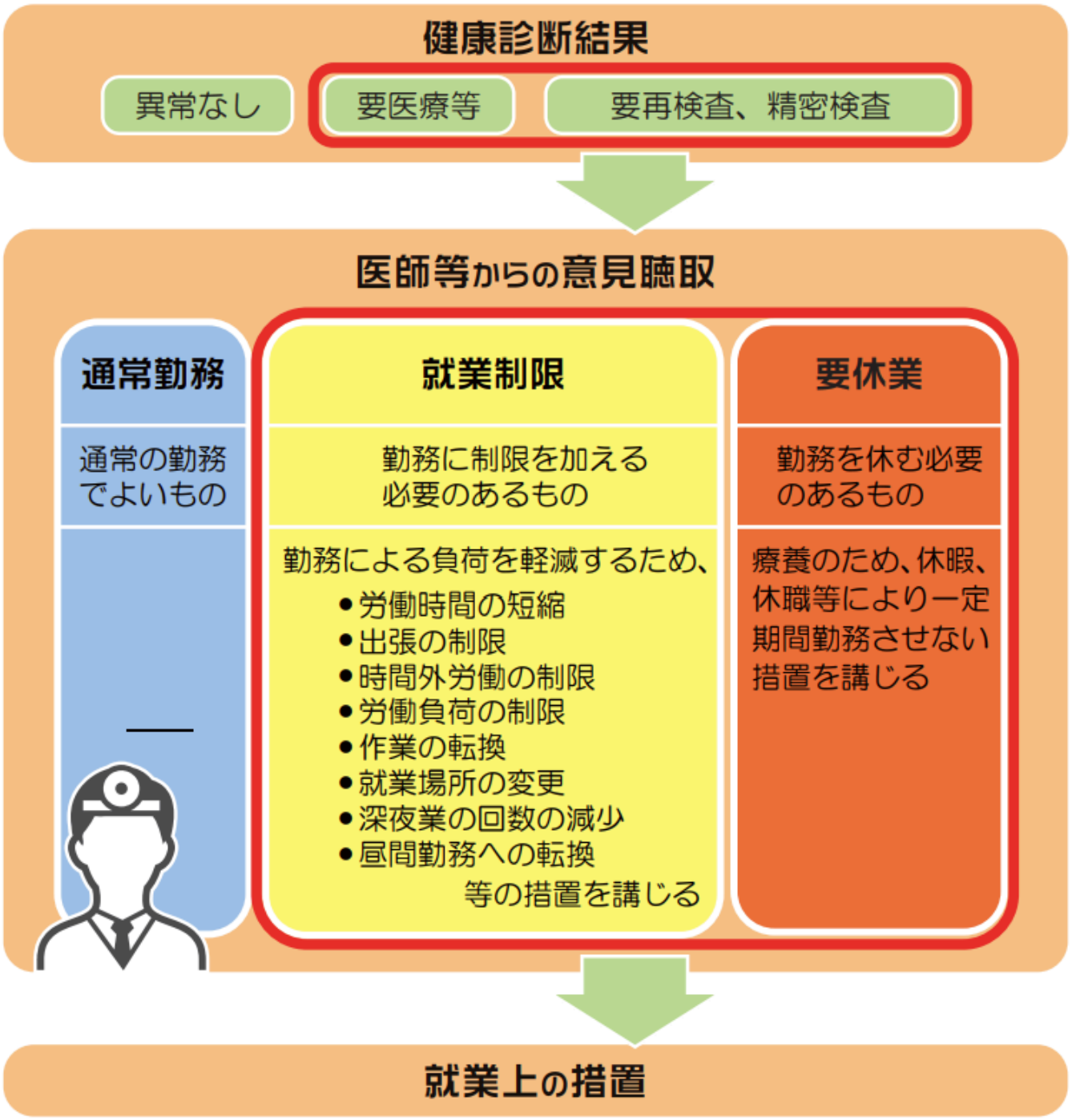
### 1　結果の通知と健康診断個人票の作成・保存

企業は、健康診断を受けたすべての従業員に対して、遅滞なく結果を通知する必要があります。また、企業には健康診断個人票（従業員ごとの健康診断結果を記録する書類）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。この健康診断個人票は社内で保存する書類であるため、労働基準監督署へ提出する必要はありません。
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も可能です。
参考・ダウンロード｜厚生労働省『健康診断個人票』

## 2　医師等の意見聴取

企業は、健康診断の結果で「異常の所見」があると診断された従業員の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。その際は、従業員の健康状態や作業内容などを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（事業場）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られます。
なお、異常の所見とは、検査結果が「正常（健康な人の基準値の範囲内）」ではない状態を指します。医師等は、異常の所見があると診断された従業員に対して「通常勤務」「就業制限」「要休業」のいずれかの判断を行います。




（出典）愛知労働局『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』（一部抜粋して掲載）

### 3　就業上の措置

企業は、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、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、十分な話合いを通じて、従業員から了解が得られるよう努めることが望ましいとされています。

**健康を保持するために必要な措置の例**

| | |
|---|---|
| **就業制限** | 勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、<br>時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、<br>深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換　など |
| **要休業** | 療養のため、休暇、休職などにより一定期間勤務させない |

就業上の措置は、従業員個人への対応にとどまりません。必要に応じて、作業環境測定の実施や施設・設備の整備など職場環境の改善も行います。
衛生委員会などの設置義務がある事業場では、これらの措置を決める際に、必要に応じて委員会を開いて調査審議することが適当とされています。

## 4　保健指導の実施（努力義務）

企業には、就業上の措置とあわせて、対象者に対して医師または保健師による保健指導（日常生活面での指導や再検査・精密検査の受診勧奨など）を受けさせるよう努めることが求められています。
産業医の選任義務がある従業員数50人以上の企業（事業場）は、個々の従業員の健康状態や作業内容をより詳細に把握できる立場にある産業医が中心となって実施することが適当とされています。

## 5　二次健康診断の受診勧奨

定期健康診断で脳・心臓疾患に関連する次の4項目すべてに異常の所見があると診断された従業員には、二次健康診断の受診を案内します。

**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**
※①～④のいずれかの項目が通常の基準では異常なしとされた場合でも、就業環境等を総合的に勘案して産業医等が異常の所見ありと判断すれば、対象となることがあります。

対象となる従業員は、労災保険の「二次健康診断等給付」を利用でき、二次健康診断や特定保健指導（栄養指導・運動指導・生活指導）を受けられます（すでに脳・心臓疾患の症状があると医師に診断されている場合は対象外）。
二次健康診断等給付を受けるには、対象となる従業員が「二次健康診断等給付請求書」に必要事項を記入し、定期健康診断の結果を証明する書類（結果の写しなど）を添付のうえ、健診給付病院等を経由して所轄の都道府県労働局長へ提出します。これにより、費用負担なく受診可能です。

ただし、原則として請求は定期健康診断の受診日から3か月以内に行う必要があり、支給は一年度に1回のみです。
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で確認できます。
参考｜厚生労働省『二次健康診断等給付の請求手続』

### 6　労働基準監督署への結果報告（従業員数50人以上）

常時使用する従業員が50人以上の企業（事業場）は、原則として電子申請により「定期健康診断結果報告書」を遅滞なく所轄の労働基準監督署へ提出しなければなりません。
参考・ダウンロード｜厚生労働省『各種健康診断結果報告書　定期健康診断結果報告書様式』

## おわりに

定期健康診断は、従業員の健康を守るとともに、企業として着実に対応すべき法令上の義務です。実施や結果の通知、結果の保存を怠った場合は、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、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りしたときは、安全配慮義務違反を問われることもあります。

2027年4月からは検査項目が一部変更となりますが、経過措置により、健康診断個人票などの旧様式の用紙も、必要な改訂を行ったうえで当分のあいだ使用が可能です。ただし、新しい検査項目に対応した様式への切り替えは、早めに進めておくと安心です。