

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる

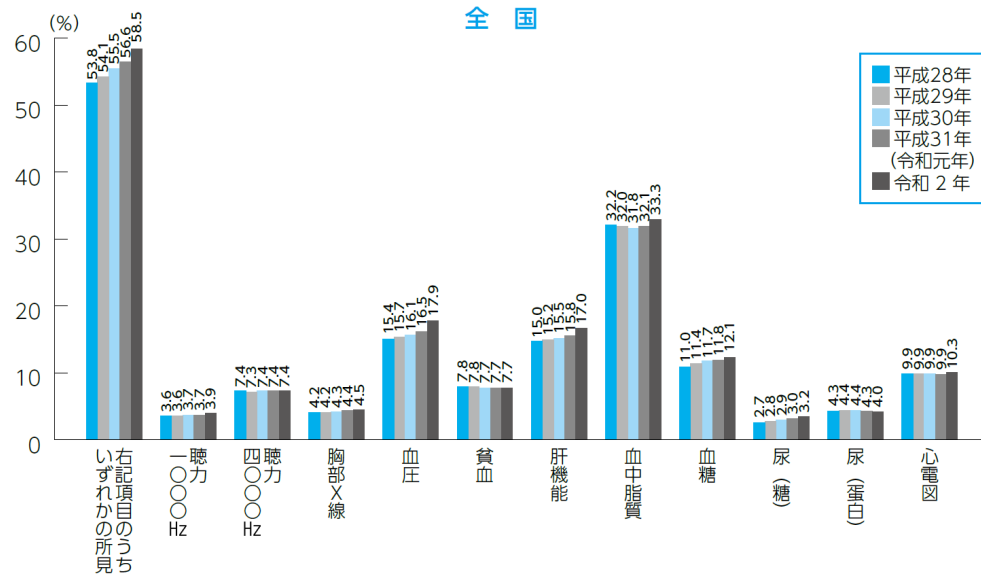
従業員の健康管理について

そもそも企業には**従業員の健康と安全を守る義務（安全配慮義務）**がありますが、健康診断も受診させてOKではなく、健康診断の結果判定や事後措置の徹底が求められています。しかしながら、中小企業では健康管理業務に対する理解が十分でないこともあって、結果的に法令遵守ができていないケースが見受けられます。そこで、今回のヒューマン・プライム通信 330号では、健康管理業務のなかでも基本となる健康診断を取り上げ、企業に課せられている事後措置の義務について解説いたします。

新型コロナウイルス感染症の流行もあり、企業における従業員の健康管理が注目されています。



① 健康診断 検査項目別有所見率の推移



定期健康診断の検査項目で異常の所見のあった者を有所見者と言い、定期健康診断を受診した労働者のうち、有所見者の占める割合を有所見率と言います。有所見者は労働者の半数を超えており、有所見率は年々高くなっています。

有所見者は脳・心臓疾患のリスクが高く、長時間労働などによる労働負荷が増すと、これらのリスクが一段と高まります。

出典：東京産業保健総合支援センター
「令和3年度 労働衛生のハンドブック」より引用

② 健康診断の事後措置

健康診断は、従業員に受診させてそれで終わりではありません。健康診断で大切なことは「受けさせること」ではなく、本来の目的は「受診した結果をもとに早期発見・早期対応すること」です。

ただ、健康診断業務は人事労務担当者にとって負担が大きく、実施に係る業務（健診機関の選定、日程調整、予約手配、受診勧奨、費用の清算、健保組合への補助申請など）に手一杯の状態、なかなか健康診断の事後措置に十分なリソースを割くことができていないのが実情ではないでしょうか。

健康診断の実施から事後措置の流れは2ページ目に参考資料を付けていますが、ここでは、企業が事後措置として対応すべき4つの義務をご紹介します。

① 個人票の作成と保存

事業者は、(中略)健康診断の結果に基づき、健康診断個人票(様式第5号)を作成して、これを5年間保存しなければなりません(労働安全衛生規則 第51条)。



② 有所見者への保健指導

事業者は、(中略)健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師または保健師による保健指導を行うように努めなければなりません(労働安全衛生法 第66条の七)。



③ 医師等による就業判定

事業者は、(中略)健康診断の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければなりません(労働安全衛生法第66条の四)。




④ 労基署への報告書の提出

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、健康診断(定期的のものに限る)を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書(様式第6号)を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません(労働安全衛生規則第52条より抜粋)。

以上4つのなかで、ポイントは③です。健康診断は決して従業員への福利厚生目的で実施されているわけではなく、企業にとって、従業員が今のまま仕事を続けても大丈夫な健康状態であるかどうかをチェックするために行うものです。

従って、専門家である産業医※が健康診断結果を確認し、「就業区分」を判定することになっています。就業区分には、「通常勤務」「就業制限」「要休業」の3つがあり、「就業制限」「要休業」の従業員に対しては、どのような就業上の配慮をすべきか、産業医の意見を聴き、また、職場の関係者の意見も踏まえて、企業として事後措置の判断・決定を行います。

就業区分	通常勤務	就業制限	要休業
対象者	特に就業上の措置は必要なく、通常勤務でよい者	健康の確保のため勤務に制限を加え、勤務による負荷を軽減する必要のある者	療養のため、勤務を休む必要のある者
事後措置	— 	<ul style="list-style-type: none"> 作業内容の変更や労働時間の短縮 作業環境の改善や設備の整備 衛生委員会へ報告し、審議する など 	<ul style="list-style-type: none"> 休業 医療機関の受診・治療の勧奨 など

東京都社会保険労務士会会報 2022年4月号 p38 より引用

※産業医の選任義務がない労働者数50人未満の小規模事業場におかれては、地域産業保健センターが提供している産業保健サービスを利用することができます。センターの登録産業医から、「異常の所見がある」と診断された労働者についてその健康を保持するために必要な措置について、意見を聴くことができます。

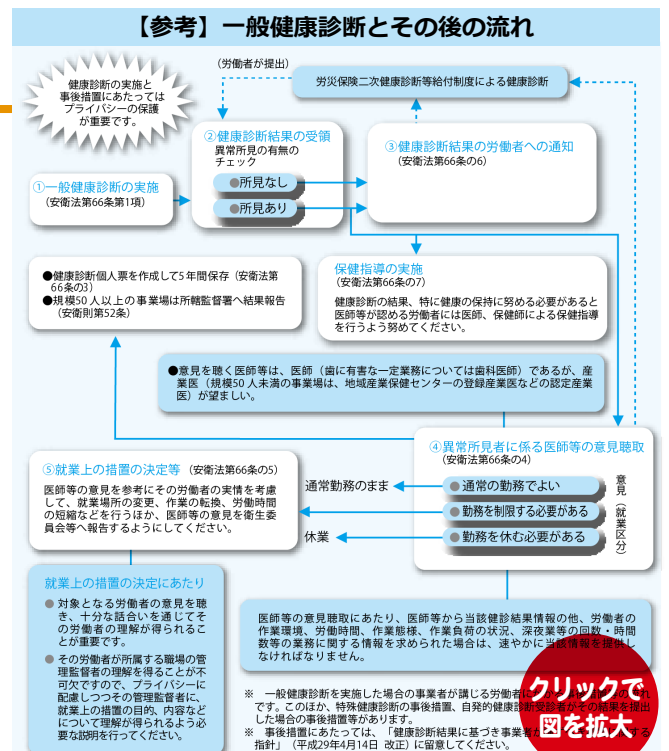


③ 最後に

健康診断を受けっ放しの状態で放置しておく、万一、従業員の健康が増悪した場合、企業の安全配慮義務違反を問われるリスクがあります。よって、健康診断の事後措置を後手にまわすことなく、早期発見・早期対応に努めることで、従業員と企業を健康リスクから守ることになるわけです。

ヒューマン・プライムでは、中小企業の「健康で安心して働ける職場づくり」、即ち「産業保健」の取り組みを支援するサービスをご提供します。また、専門家と連携して、煩雑で多岐にわたる健康管理業務のデジタル化もサポートいたします。健診結果をデータ化することで、企業における健康状態の傾向を把握することができ、その健診結果を活用して自社に合った健康経営を進めていくことが可能になります。

健康リスクから従業員を守ることが、ひいては企業の生産性向上、業績向上に繋がりますので、ご関心のある事業主様は、ぜひヒューマン・プライムまでご相談ください。



東京産業保健総合支援センター「令和3年度 労働衛生のハンドブック」より引用