

経営のための辞書

キーワード
KeyWord

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

【経営のための従業員の健康管理】

従業員健康管理を行うことの重要性と経営へのメリット

従業員が心身ともに健康であることは業務の効率化を図ることができるだけでなく、企業のイメージアップなどにもつながるため、経営を行う上で多大なメリットがあるといえます。

また、労働安全衛生法では、事業者は、従業員に対し医師による健康診断を行わなければなりません。健康診断を行うことで、従業員の身体状況の把握、健康障害の早期発見、職場の労働衛生問題の発見などができます。事業規模にかかわらず、従業員を一人でも常時使用していれば、実施義務があります。

健康診断の実施は、法律上の義務であり、違反した場合は罰金が科されることがあります。民事上も健康配慮義務が課されており、従業員に健康被害が生じると、損害賠償責任が発生することもあります。

健康診断の種類

健康診断の種類はいくつかありますが、特に指導を受けることが多いのは、以下の健康診断です。

① 雇入時健康診断

常時使用する労働者を雇入れる直前又は直後に実施する必要があります。

② 定期健康診断

常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期的に医師による健康診断を実施する必要があります。

③ 特定業務従事者健康診断

坑内労働・深夜業等の有害業務に常時従事する労働者に対して、6ヶ月以内ごとに1回、定期的に医師による健康診断を実施する必要があります。例えば、深夜業(午後10時から午前5時までの間に業務に従事)が6ヶ月を平均して1ヶ月当たり4回以上あった場合です。

健康診断の対象者

健康診断の対象となる、常時使用する労働者とは、以下の要件を満たす場合は、パートやアルバイトも対象になります。

① 使用期間

- 一般業務従事者は1年以上使用される予定の者
- 特定業務従事者は6ヶ月以上使用される予定の者

② 労働時間数

- 通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上の者

会社の事後措置について

① 結果の記録・保管

健康診断の結果に基づき記録を作成し、5年間保存しなければなりません。

② 就業上の措置

健康診断の結果に基づき、必要があるときは就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等を講ずる必要があります。

受診費用や受診時間の賃金負担

費用負担については、法律で明記されていませんが、受診費用、受診時間ともに事業者負担で行うことが解釈されています。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。