

1. 健康診断の実施（労働安全衛生法第 66 条）

事業主は、労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより健康診断を実施しなければなりません。パートタイム・有期雇用労働者についても、次の 2 つの要件を満たす者には一般健康診断を実施することが必要です。

- (1) 期間の定めのない労働契約により雇用される者、または期間の定めのある労働契約により雇用される者であって、契約期間が 1 年以上（特定業務に従事する場合は 6 か月以上）である者、契約更新により 1 年以上雇用されることが予定されている者・雇用されている者
- (2) 1 週間の所定労働時間が同じ事業所において同種の業務に従事する通常の労働者に比べて 4 分の 3 以上である者（所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 未満であっても概ね 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ものとされています）

◎実施しなければならない主な健康診断

	契約形態	パートタイム・有期雇用労働者					
		○無期契約 ○契約期間が 1 年以上の有期契約（契約更新により 1 年以上になる場合を含む）			○契約期間が 6 月以上 1 年未満の有期契約（契約更新により 6 月以上となる場合を含む）		
	週所定労働時間 （対正社員）	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/2 未満	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/2 未満
一般 健康診断	雇入時の健康診断	◎	○	△	△		
	定期健康診断 （1 年以内に 1 回）						
	特定業務※ 1 への配置換え 時に行う健康診断				◎	○	△
	特定業務従事者の定期健康 診断（6 月以内に 1 回）						
特殊 健康診断	入社時、有害業務※ 2 への 配置換え時に行う特殊健康 診断	契約形態および週所定労働時間によらず、あくまで有害業務に常 時従事する場合に健康診断を実施する義務が定められています。					
	定期の特殊健康診断 （6 月以内に 1 回）						

◎：労働安全衛生法を根拠に実施する義務があるもの

○：法令上の実施義務規定は無いが、実施が望ましいとされているもの
 （「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」
 （平成 31 年 1 月 30 日基発 0130 第 1 号））

△：実施根拠規定がないもの

※ 1：労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 2 号の業務
 （深夜業を含む業務、重量物の取扱い等重激な業務、著しく暑熱な場所における業務）

※ 2：労働安全衛生法施行令第 22 条第 1 項の業務
 （有機溶剤業務、特定化学物質の取扱い等の業務、放射線業務、石綿等の取扱い等の業務、等）

健康診断で何らかの異常が見つかった者については、健康保持のために必要な措置について医師等の意見を聴き、労働者の実情を考慮した上で適切な措置を講じなければなりません。

また、長時間労働者については、労働者からの申出があれば、医師による面接指導を行う必要があります。対象となる労働者の要件については、時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者となっています（同法第66条の8第1項、労働安全衛生規則第52条の2）。

2. ストレスチェック制度（労働安全衛生法第66条の10）

パートタイム・有期雇用労働者であっても、一般定期健康診断の対象者には、ストレスチェックの実施が事業者に義務付けられています。（50人未満の事業場は当分の間努力義務。）ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合にも、医師による面接指導を行わなければなりません。

※ 制度の詳細は厚生労働省公式インターネットサイトをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>