

雇入時の健康診断で注意すべきこと

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月に中途社員が入社してきます。今年から、会社の定期健康診断を6月に行うことに変更したため、定期健康診断を受けてもらうことで、雇入時の健康診断を受けたことにすることはできるのでしょうか？



社労士

定期健康診断を6月に行う場合であっても、雇入時の健康診断は実施する必要があります。

そうなのですか。なぜですか？



雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要かどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行います。その一方で、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を行い、脳・心臓疾患の発生の防止、生活習慣病等の増悪防止を図るために行います。



なるほど。健康診断の実施目的が異なるということですね。



はい。雇入時の健康診断の実施を省略することはできませんが、雇入時の健康診断を受けた従業員については、その健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略することが可能です。



なるほど。ちなみに、この雇入時の健康診断は、いつまでに実施すればよいのでしょうか？



法令等では、実施の時期について「雇入れるとき」に実施するとされています。厳密な日数の定めはありませんが、実施目的に照らすと、雇入れの直前・直後で、できるだけすみやかに実施したいですね。



雇入時の健康診断に関して、入社時の提出書類で、前職で定期健康診断を受けていたような場合に、その結果を提出してもらっていますが、問題ないでしょうか？



厳密には、3ヶ月以内に医師による健康診断を受けていた場合になります。従業員から健康診断の書類の提出があった際には、雇入時の健康診断で求められている実施項目を網羅しているかの確認をしてください。



もし実施項目が網羅されていなければ、その項目だけ実施すれば良いということですね。



はい、その通りです。今回の中途社員のタイミングで、現行の取扱いに問題がないか点検しながら進めるとよいですね。

ONE POINT

- ① 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、定期健康診断に置き換えることはできない。
- ② 入社時に、過去に受診した健康診断の結果が提出された場合は、雇入時の健康診断の代わりになるが、実施日・実施項目等の確認が必要である。