

社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第9章 メンタルヘルス・安全衛生

2026年10月22日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

【第9章 メンタルヘルス・安全衛生】

- ①休職命令について
- ②育休職場応援手当の社会保険料等の対応について
- ③メンタル不調による復職からの雇用契約について
- ④休職規定から見た普通解雇の有効性に関して
- ⑤安全衛生委員会について、管理職の傍聴は問題になるか
- ⑥健康診断報告 駐在者（国内）の取り扱いについて
- ⑦一般健康診断
- ⑧派遣社員の健康診断の結果について
- ⑨法定項目未満の簡易な健康診断にかかる事後措置について
- ⑩深夜業の健康診断について

①休職命令について

昨年、弊社社員（正社員）が私病のため3ヶ月休職しておりました。
その後、本人希望により復職し現在6ヶ月経過しております。
就業内容もフルタイム勤務ができないため、希望のシフト日、時間帯を適用しております。（もちろん残業禁止）
しかしながら、業務評価が思わしくなく、再度休職し療養することを発令することを検討しております。

1. 主治医の診断書に、通常業務（フルタイム）に復帰する目途が見通せない
 2. 主治医の診断書に、軽度の注意力障害・遂行能力障害を認める
 3. 運営上、周りの社員のストレスが増加、士気低下
- 以上により、運営上支障をきたしていると判断しております。

ただし、本人は継続勤務を希望しておりますため、休職勧奨ではなく、休職命令を発令したいと考えます。一方的な命令になり法的に問題になり得えますでしょうか。

なぜ、休職を命令するのかを本人へよく説明すれば、リスクにはならないでしょうか。

主治医の診断は勤務可能ですが、会社の判断は休職であり、たいへん難しい判断になりますので、ご相談申し上げました。

どうぞよろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

休職命令は法的リスクを伴う可能性があります。特に、本人の意思に反して会社が一方的に休職を命じる「休職命令」は、以下の要件を満たさない場合、不当な人事措置・不利益取り扱いとして無効または違法とされるリスクがあります。

2. 法的に検討すべき主なポイント

(1) 就業規則に休職命令の根拠があるか

まず確認すべきは、御社の就業規則に「会社が業務に支障を及ぼすと判断した場合に休職を命じる」旨の休職規定が存在するかどうかです。

通常、休職は「労働者からの申出による私傷病休職」「会社指示による公傷・懲戒的な休職」などが想定されますが、私傷病について会社判断での強制休職を定める規定がない場合、一方的に命じることはリスクが高くなります。

（２） 主治医の診断内容と会社判断のギャップ

現在の診断書では「軽度の注意力障害・遂行障害はあるが勤務可能」とされているとのことです。つまり、医学的には就労可能との診断が出ている以上、会社が独自判断で「休職が必要」とするには、かなり明確で客観的な根拠が求められます。

例：頻繁な業務ミスによる事故・クレーム、業務遂行不能の事実、他社員の安全や業務に重大な支障など

（３） 本人の同意を得ずに命令することのリスク

本人が継続勤務を希望しているにもかかわらず、「強制的な休職命令」を下すと、不利益取り扱いとして安全配慮義務違反や不法行為（名誉毀損）等で訴えられる可能性があります。労働契約上、会社は労働者に働かせる義務を負っていますので、「働ける状態の労働者を一方的に働かせない」ことは、裁判例でも慎重に扱われています。

3. 推奨される対応

(1) リスク回避の観点から、産業医の意見を取得する（必須）

→ 主治医だけでなく、会社が選任する産業医に面談させ、「業務遂行が困難である」との客観意見を得ることが重要です。

(2) 就業制限・職務変更などの措置を検討

→ いきなり休職命令ではなく、軽度な業務内容の変更や短時間勤務など、合理的配慮を検討し、それでも業務に耐えられないことを段階的に証明していく方法が推奨されます。

(3) 「休職勧奨」の形で丁寧に説明・同意を得る努力

→ 本人に対して、現在の状態での勤務が本人にも周囲にも悪影響を与えている点を冷静に説明し、「療養のための休職を勧める」形をとる方が、のちのトラブル防止になります。

4. まとめ

現時点では、医学的に勤務可能とされている社員に対して、会社が一方的に休職を命令することは、就業規則の定めや客観的な勤務不能状態の証明がなければ法的リスクが高いです。適切な対応としては、まず産業医の関与・業務配慮・本人との対話を経て、最終的に「本人の合意のもと休職」につなげるアプローチが望ましいと思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

産業医面談を実施し、本人への説明、同意をもって
休職できるよう進めます。

投稿日時：2025/05/09 20:15 評価：大変参考になった

②育休職場応援手当の社会保険料等の対応について

いつもご指導いただきありがとうございます。

タイトルの件についてご質問いたします。

この度、育児休業を取得した従業員がいる職場の同僚に、
「職場応援手当」を支給することとなりました。

手当の概要は次の通りです。

- ・ 1ヶ月以上の育休取得者がいる職場の従業員に支給
- ・ パートアルバイトを除いた社員に支給
- ・ 金額は取得予定期間と職場の規模により、代表取締役が都度決定する
- ・ 支給回数は育休取得者1名につき該当期間に1回のみ
- ・ 規程に明記

支給するに当たり、①～③の考え方に悩んでおります。

①課税か非課税か

②健康保険・厚生年金保険の報酬にあたるか、報酬にあたる場合、
月額ではなく一時的なものとして賞与にあたるのかどうか

③雇用保険・労働保険の賃金にあたるか

勉強不足で申し訳ございませんが、ご教授いただけますと幸いです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

(1) 課税・非課税の判断

結論→課税所得になります（＝課税対象）

従業員に対して支給する金銭は、労務の対価（給与等）としての性質があるとみなされる場合、所得税法上の「給与所得」に該当し、課税対象となります。

この「職場応援手当」は、職場における負担増への対価・協力への報奨的な意味合いがあり、勤務実態と関連性があるため、「給与所得」とされ、所得税の課税対象です。

（２）健康保険・厚生年金保険の報酬該当性（社会保険）

結論→支給形態や頻度、会社の制度上の位置づけにより、「賞与」として報酬に該当する可能性が高いです。

判断基準（健康保険法・厚生年金保険法）

金銭での支給

労務提供に対する対価

使用者が支給する

→ 以上の条件を満たすと報酬または賞与に該当します。

今回の手当は、都度支給される一時金であるため、「定期性のない一時金」＝賞与とみなされる可能性が高いです。

つまり、標準報酬月額には含まれない賞与として標準賞与額の対象（報酬として扱われる）

※支給後5日以内に「賞与支払届」の提出が必要になる場合があります。

（３）雇用保険・労働保険の賃金該当性

結論→賃金に該当します（＝労災保険・雇用保険の保険料算定対象）

労働基準法や雇用保険法において、「賃金」とは、労働の対償として支払われるすべてのものをいいます。この「職場応援手当」は、明示的に業務量の増加に対応して支払われるものと解されるため、労働の対価とみなされ、賃金に該当します。

よって、労災保険料・雇用保険料の算定基礎となります。

雇用保険の「賃金台帳」にも記載が必要です。

2. まとめ

項目→該当性→補足説明

所得税（課税 or 非課税）→課税→ 給与所得扱い

健康保険・厚生年金保険（報酬）→該当→賞与として扱われる可能性が高い

雇用保険・労働保険（賃金）→該当→労務対価として賃金扱い

3. 補足アドバイス

就業規則や給与規程に明記しておくことで、手当の位置づけが明確になり、税務・保険対応がしやすくなります。支給時に「手当の目的と性質」を明示した書面を添えると、税務調査等でも説明しやすくなります。

必要に応じて、社会保険労務士や税理士と相談の上、制度設計・規程化・運用を行うのが安心です。

以上です。よろしくお願いいたします。

丁寧にご回答いただき、ありがとうございます。
該当する可能性の高い「賞与」として取り扱いたいと思います。
投稿日時：2025/05/21 11:55 評価：大変参考になった

③メンタル不調による復職からの雇用契約について

当社では、一昨年9月から今年2月までメンタル不調で休職していた正社員の社員が、今年3月に契約社員・時短勤務で復職しました（契約は3ヶ月更新）。復職時、条件を満たせば正社員に戻すことを説明し、その条件として以下を提示しました。

- ・一定期間勤続（6ヶ月以上。3ヶ月で見直し検討）
 - ・フルタイム勤務が可能
 - ・勤務態度・業績が良好
 - ・上長の推薦を受けること
- （条件はすべて役員により決められています。）

本人は時短勤務（9:30～17:00）から復職し、5月2週目以降は9:00からのフルタイム勤務を継続しています。

今回の契約更新時、役員より、正社員復帰はまだ認められないと伝えられました。理由としては、

- ・フルタイム勤務が本当に可能か、まだ信用できない
 - ・復職当初9:30出社だったため、9:00出社ができるか不明
- というものです。

出社時間については、時差出勤制度があったはずなのですが、その制度は当該社員の部署では使えなくなると役員から伝えられました。しかし、そのような通達やアナウンスは出されていません。

現場の人事としては以下の点に不安を感じています。

- ・ 時短勤務を含めても3ヶ月継続勤務しており、かつ5月からはフルタイム勤務を続けているにもかかわらず、正社員復帰を認めない点
- ・ 出社時間に関しては正式な通達やアナウンスが出されていない中での条件変更であり、当初の契約書にも「9:00出社」の明記がない点
- ・ 出社時間の指摘後、約3週間は9:00出社を継続しているが、それが評価に反映されていない点
- ・ 安全配慮義務の観点からも、柔軟な勤務時間の対応は必要と考えているが、未通知の制度変更を理由に正社員復帰を拒否するのは問題ではないかという点

【質問】

- ・このような場合、正社員復帰を認めず契約社員として雇用を継続させることは、労働契約上・安全配慮義務上、問題はないでしょうか？ 法的なリスクはありませんか？
- ・「9:00出社」を条件とする場合、契約書や就業規則に明記がない中で、これを理由に正社員登用を拒否することに問題はないでしょうか？ 時差出勤制度の正式な廃止通達がなされていない点も含めてご意見を伺いたいです。

人事担当としては、役員の指示には従っているものの、法的なリスクがある対応を現場が主導することには不安があります。今後の対応を検討する上で、専門家のご意見をお伺いしたいと考えています。よろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. はじめに

ご相談の件について、人事担当として適切なリスク感覚をお持ちであると感じます。以下、法的観点から整理し、企業として注意すべき点や今後の対応の方向性についてご説明いたします。

2. 回答

質問（1）

正社員復帰を認めず契約社員として雇用を継続させることに、労働契約上・安全配慮義務上の問題はあるか？

【結論】

一部リスクがある可能性があります。

特に、（1）復職条件の曖昧さ、（2）客観的評価の不備、（3）合理的な配慮の欠如があれば、不当な差別的取扱い（労働契約法第3条・第20条）、メンタル疾患に関するハラスメント、または安全配慮義務違反（民法第415条）が問われる余地があります。

【解説】

1. 復職条件の妥当性

貴社が提示した「正社員復歸の条件」自体は、一見合理的で許容範囲内と考えられます。ただし、その判断基準や評価の過程が不明確・主観的・不統一である場合、従業員が「不当な差別・不利益取り扱い」と感じ、争いになる可能性があります。

2. 安全配慮義務

メンタル不調からの復職者については、企業には合理的な配慮を行い、再発を防止する義務があります。勤務形態や評価について「理由を明示せず・一方的に変更」し、柔軟性を欠いた対応をすることは、義務違反とみなされうる可能性があります。

質問（２）

「9:00出社」を条件とすること、およびそれを明示せずに登用拒否とすることに問題はないか？

【結論】

問題がある可能性が高いです。

雇用契約書や就業規則に「9:00出社」の義務が明記されていない場合、それを後から登用条件として一方的に追加することは不適切です。法的にも黙示の労働条件変更の限界を超える可能性があります。

【解説】

1. 契約書に明記のない勤務時間を評価基準とする不合理性

労働条件のうち、労働時間は労働契約の重要な要素です。

登用・待遇変更の判断基準にするのであれば、明示されていない条件で評価を行うことは原則として許されません（判例上も、合理的説明ができないと否定される傾向にあります）。

2. 時差出勤制度の「未通知廃止」

運用上、「制度が使えなくなった」としても、制度廃止は正式な社内通達または就業規則の変更手続きが必要です。

通達のない状態で「制度廃止」を前提に扱うことは、就業規則違反の疑いがあり、行政指導や労働審判・訴訟リスクにつながる可能性があります。

3. 法的リスクまとめ

観点→リスク内容→該当する法的根拠

不当な登用拒否

→明確な理由なく、契約社員のままとする

→労働契約法第3条（均等待遇）・同第20条（不合理な待遇差）

合理的配慮の欠如

→柔軟な勤務時間制度の撤廃、説明なし

→安全配慮義務（民法第415条）・パワハラ指針

勤務条件の不当変更

→出社時間条件の後出し・未明示

→労働契約法第8条（労働条件の変更）

制度廃止の未通達

→時差出勤制度の廃止が文書化されていない

→就業規則法理、労基法第89条・90条等

4. 人事部門としての対応提案

(1) 客観的な評価指標の明示

「正社員登用基準」を明文化し、本人に書面で開示することを強く推奨します。

勤務態度、業績、勤務時間、評価時期などの具体化を行い、「透明性」を確保。

(2) 時差出勤制度の運用方針を明文化

廃止・制限するなら「明確な社内通達」「就業規則の変更」が必要。
逆に、復職支援の観点から制度の再整備・活用も検討可能です。

（３）正社員登用を拒否する場合の「文書による説明」徹底
本人に対し「現時点で登用しない理由」と「次の見直し時期」「改善項目」を具体的に伝える。
曖昧・抽象的な説明（「信用できない」など）は避け、指導記録や評価記録を残すこと。

（４）再発防止と本人支援の両立
メンタル不調者に対しては、過剰なプレッシャーにならないよう業務量や登用判断のタイミングにも配慮が必要です。

5. 結論

現時点のまま正社員復帰を拒否し続けることは、法的に一定のリスクをはらんでいると考えられます。今後、以下の3点を実施することで、法的トラブルを避けつつ、社員本人との信頼関係も維持しやすくなります。

- (1) 登用基準の明文化と開示
- (2) 時差出勤制度の正式な廃止手続きまたは再運用方針の明示
- (3) 登用見送り理由の文書説明と次回判断時期の明示

以上です。よろしくお願いいたします。

④休職規定から見た普通解雇の有効性に関して

いつもお世話になっております。

つい先日、正社員として採用した勤続1年未満（※9か月）のある従業員が、「個人的な事情により、次いつ出勤できるか分からない。」と言ってきました。その者は今現在、私用欠勤をおよそ1か月半以上継続しております。

弊社の場合、就業規則の中で「休職期間」に關しまして、「会社は、従業員が次の各号の一に該当した場合、休職を命じることがある。ただし、試用期間中を含む勤続1年未満の者に対しては、原則として休職の適用を除外するものとし、（以下、略）」と明記しております。したがって、当該ケースを「休職」として処理する意思是、会社としては全くございません。

この場合の対処方法といたしまして、一番良いのは、雇用契約が履行できない訳ですから、本人に「退職届（＝辞職届）」の提出を促し、納得してもらった上で「自己都合退職」として処理することだと思います。

しかし、もし仮に、本人が自ら「退職届」を提出するのを拒んだ場合、次のように手続きを進めていくというやり方で、問題ございませんでしょうか。そして、次のような場合、「普通解雇」が成立する蓋然性は高いと言えますでしょうか。

1. 本人と打ち合わせの場を設け、「合意退職」を促し、当該届出書式に署名してもらう。
 2. (1が駄目であった場合) 再度、打ち合わせの場を設け、今一度、退職勧奨を行った上で、もし仮に、それでも上手く事が運ばない場合は、「普通解雇」として「解雇予告通知」を行う。
- ご多用の中、誠に恐縮でございますがご教授賜りたく、何卒よろしくお
願い申し上げます。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. ご相談の要旨整理

勤続9か月の正社員が、私的事情で1か月半以上連続して無断で欠勤中
就業規則では勤続1年未満に対する「休職」は原則適用除外
会社としては「休職」は認めない方針
理想は本人に自己都合退職届の提出を促す
応じない場合は、退職勧奨・普通解雇を視野に入れている

2. 法的整理：このケースは「普通解雇」事由に該当するか？

判断基準（判例実務）

労働契約法第16条（解雇の合理性・相当性）に基づき、以下が問われます。

要件→説明

客観的合理的理由

→業務に全く従事しておらず、復職の見込みも不明であること（＝雇用契約の履行困難）

社会通念上相当

→本人と何度も連絡・説得を試みており、本人の非協力姿勢が続いている場合、認められる余地あり

→よって、解雇が認められる蓋然性は比較的高いと考えられます。
ただし、慎重な手続きと証拠保全が不可欠です。

3. ご提案された手順の妥当性について

手順1：合意退職（退職勧奨）をまず試みる

→適切・推奨されるステップです。

勤務の意思がない旨を本人が明言している場合、自己都合退職での円満解決が第一選択肢です。

面談記録や連絡履歴（メール・文書）を残しておくことで、後日のトラブル防止になります。

手順2：解雇手続きへ（解雇予告通知を交付）

→実務上の選択肢として妥当です。ただし、以下の点に留意してください。

【A】 解雇理由書の整備

解雇の「客観的理由・社会通念上の相当性」を説明できるよう、
本人の発言や連絡記録を整理しておく（例：「次にいつ出勤できるか分からない」等）。

【B】 解雇予告または解雇予告手当の支給

解雇の30日前に予告するか、平均賃金30日分の解雇予告手当の支給が必要です（労基法第20条）。

よほど悪質なケース（例えば「無断欠勤」「行方不明」など）でなければ、即時解雇は難しいです。

【C】 解雇通知書・理由書を文書で交付

会社が交付を拒んだりせず、文書できちんと説明することが必要です（労基法22条2項）。

4. 補足：放置した場合のリスク

長期間の無出勤状態を「自然退職」や「みなし退職」として一方的に処理するのは、法律上原則認められません。

就業規則で「○日間無断欠勤した場合は退職とみなす」と定めてあっても、退職の意思表示が確認できない限り、自己都合退職処理はリスクが高いです。

5, 最終的な実務対応フロー（推奨）

ステップ→内容

- 1.本人と面談・文書で再度意思確認（録音・記録を残す）
- 2.出勤意思がない・連絡がとれない場合は、退職勧奨文書送付（配達証明付）
- 3.応じない場合は、解雇通知書（普通解雇）＋理由書を交付
- 4.解雇予告手当（30日分）または予告期間の設定
- 5.解雇処理後、労基署・ハローワーク対応

以上です。よろしくお願いいたします。

この度は、大変お世話になります。

ご多用の中、とても詳細かつご丁寧にご指南賜りましたことに、心より御礼申し上げます。

ご教授賜りましたご記載の内容は、当該事案のみならず、弊社における今後の退職にまつわる実務に関しまして、まさしく参考書として、常に手元に置かせていただこうと存じます。

大変有意義なご指導、誠にありがとうございました。

投稿日時：2025/06/12 08:44 評価：大変参考になった

⑤安全衛生委員会について、管理職の傍聴は問題になるか

弊社で安全衛生委員会がスタートしました。アドバイス通り、委員を事業場内の労働組合員 3 名と、会社側から人事部長、産業医、衛生管理者を選びました。

傍聴するという名目で、課長、部長、社長も入って意見を交わすことになりました。組合員が意見を言えなくなるのではと思い、戸惑っています。また、これは法令違反になりますでしょうか？自由に意見していいと言われていますが、10人以上の管理職を目の前にしては、現実的に無理な気がしています。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

結論から申し上げますと、課長・部長・社長などの管理職が「傍聴者」として安全衛生委員会に出席すること自体は法令違反ではありません。しかしながら、組合側委員の自由な意見表明を実質的に妨げる環境であれば、法の趣旨に反する運用になる可能性があり、改善を検討すべき状況です。

1. 安全衛生委員会の法的位置づけ（労働安全衛生法）

労働安全衛生法 第17条により、安全衛生委員会は事業場の労働者の安全と健康を守るために設置されます。

委員会は、労働者の過半数代表の推薦によって選ばれた者を委員としなければならない、労働者の意見を公正かつ率直に述べられる場であることが求められます。

2. 管理職の「傍聴」は法令違反ではないが、問題ありうる

項目→解説

傍聴自体の違法性→安全衛生委員会に、委員以外の者が「傍聴」することを禁じる法規定はありません。

委員会の主役→あくまで委員（とりわけ労働者代表）の発言が中心。傍聴者が発言する場合、実質的に「委員」であるのと変わらず、公平性が損なわれる可能性があります。

委員の発言が萎縮→管理職や社長の前で自由な意見が言えない状況は、「委員の発言機会の保障」の観点から制度の趣旨に反すると評価されます。

3. 実務的リスクと対応案 リスク

労働基準監督署の立ち入り等で「形骸化」とみなされる可能性（例：形式だけの開催で労使協議が不十分と指摘される）

組合からの信頼低下、委員のモチベーション低下

実効性ある改善提案ができず、安全衛生リスクの放置につながる

対応案

対応→内容

傍聴者は発言を控えるルールを徹底

→発言は委員のみとし、傍聴者にはあくまで「観察者」としての位置づけを説明
非公式の発言抑制

→管理職の発言は委員会外で行い、委員の意見に口出ししない姿勢を明確化
発言しやすい工夫

→たとえば「前半は労働者委員のみで自由討議、その後会社側が聴取」などの
工夫を検討

委員長の役割明確化

→委員長（通常は衛生管理者や産業医）に、「労働者委員の意見を引き出す」
役割を担わせる

4. 補足：労基署の実務的な見解

厚労省の「安全衛生委員会の手引き」や、監督署の実務では下記のような点が重視されます。

- （１）労働者委員が自由に意見を言える体制か？
- （２）議事録に労働者側の意見が適切に反映されているか？
- （３）委員会の決議や意見を職場に反映しているか？

つまり、形式ではなく実質が問われるのがポイントです。

5. まとめ

観点→要点

法令上の違反

→課長・社長が傍聴すること自体は違法ではない

実務上の懸念

→組合側委員の意見が萎縮されると、法の趣旨に反する運用となる可能性あり

対応策

→傍聴者の発言制限、議事進行の工夫、委員長による意見引き出しなどで対応可能

以上です。よろしくお願いいたします。

ありがとうございます

投稿日時：2025/06/13 11:23 評価：大変参考になった

⑥健康診断報告 駐在者（国内）の取り扱いについて

健康診断報告 駐在者（国内）の取り扱いについて、所属と勤務地が異なる従業員の取り扱いについてご教示いただきたく書き込みいたします。

弊社では数名、所属と勤務地が異なる従業員がおります（本社所属、〇〇支店駐在など）

こういった場合、本社と勤務先事業所どちらでカウント・報告するのが正しいのでしょうか？

また、勤務地によっては支店でなく出先の出張所に複数の異なる事業所所属者がいる場合もございます。（Aは支店所属、Bは本社所属など）
この場合の考え方についてもご教示いただけますと幸いです。

ご質問をいただきまして、ありがとうございます。

「健康診断報告書」の事業場ごとの取扱い（駐在者・所属と勤務地が異なる場合）について、法令と実務運用を踏まえて以下にご説明申し上げます。

1. 背景：健康診断結果報告書の提出義務

労働安全衛生法第66条・同施行規則第52条に基づき、事業者は「事業場」ごとに、年1回、定期健康診断の結果を「労働基準監督署長あて」に報告する必要があります（様式第6号）。

2. 所属と勤務地が異なる従業員の取り扱い

原則：「実際の勤務先（就労場所）」＝報告先の事業場

「健康診断結果報告書」の対象となるのは、実際にその事業場で就労している労働者です。

したがって、本社所属であっても、〇〇支店に常駐して業務を行っている場合は「〇〇支店」の報告対象者としてカウント・報告します。

3. 【参考】厚生労働省「労働安全衛生法における健康診断実施状況報告等に関するQ&A

Q. 所属は本社でも、日常的に他事業場（支店等）で勤務している場合、どちらで報告するか？

A. 勤務実態に即して、実際に勤務している事業場で報告してください。

4. 出張所等に複数事業場の所属者が混在している場合

このようなケースでは、出張所を「ひとつの就労場所（就業実態のある事場）」とみなして扱います。

運用例

出張所に常駐している従業員（所属に関わらず）をすべてまとめて、出張所を統括する事業場（多くの場合は支店）で一括報告する。

出張所単位で報告書を分ける義務はありません（出張所が労基署に「労働者10人以上の独立した事業場」として届出されていない限り）。

5. 報告の実務的ポイント

区分→健康診断報告書の報告先→報告に含める人数

本社所属・〇〇支店勤務→〇〇支店→〇〇支店の報告に含める

支店所属・本社勤務（例外的）→本社→本社の報告に含める

出張所に本社・支店両方の駐在者がいる→出張所を統括する支店等→全員をまとめてその支店等で報告

6. まとめ：実務指針

報告の単位は「実際の勤務場所」＝就業実態に基づく
所属と勤務地が異なる場合でも、勤務先の事業場でカウント・報告
複数所属が混在する出張所等も、実際の駐在状況に応じた事業場で一括
して報告

以上です。よろしくお願いいたします。

⑦一般健康診断

無知ですみません。

健康診断なんですが35歳以下の法定健診料金の会社負担額は¥13200です。35歳以上だと会社負担額¥5000になっています。

なぜ35歳以上だと会社負担額は変わるのでしょうか。何か理由があるのでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（要点）

35歳以上には「協会けんぽ（または健保組合）」の補助制度が適用されるため、健診費用の一部が公費負担となり、結果として会社の実負担が軽くなるケースが多いのです。

2. 詳しい解説

(1) 法定健診（労働安全衛生法）について

労働者には、年1回の「定期健康診断」の実施が義務づけられており（労働安全衛生法第66条）、費用は原則として会社負担です。

健診内容（簡略）

項目→概要

対象→常時使用される労働者

項目→既往歴、身体測定、視力・聴力、血圧、尿検査、胸部X線など

年齢別差→35歳未満は一部検査省略可能

35歳以上は省略不可（フル項目）

（２） 「協会けんぽ」の補助制度がカギ

協会けんぽ（全国健康保険協会）の健診補助制度

対象：35歳～74歳の被保険者

内容：生活習慣病予防健診に対して約7,000円の補助金

この補助は、提携健診機関を通して間接的に適用されるため、健診機関によっては「請求額＝自己負担分のみ」となります。

つまり、健診総額が11,000円でも、会社は5,000円払えば済む。残りは協会けんぽが補助。

（３） 35歳未満には補助がない

協会けんぽの補助は 35歳未満には適用されません。

よって、全額を会社が負担することになり、金額が高くなる（13,200円など）という実態が生まれます。

（４） 健診コースの違いもあり得る

35歳未満の健診に関しては、会社が任意で「法定外項目（腹部エコー・血液検査など）」を追加している可能性があります。

こうした場合も、当然ながら費用が高くなります（フル健診扱いになる）。

3, まとめ

年齢→補助制度→健診内容→会社負担額

35歳未満→なし→法定健診＋任意追加？→約13,200円（全額会社負担）

35歳以上→協会けんぽの補助あり→法定健診（フル）→約5,000円（補助差引後の実費）

以上です。よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

例えば、窓口で8800円支払いで会社から次の月の給与と一緒に5000円健診として振り込まれてたのですがそこから協会けんぽからの補助があるのでしょうか。

投稿日時：2025/08/07 13:10 評価：大変参考になった

2回目のご質問にご回答申し上げます。

2回目のご質問をいただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

本件に対する考え方につきましては、ご説明申し上げました通りです。

協会けんぽからの補助があるか否かにつきましては、協会けんぽの判断となるかと存じます。つきましては、本件ご質問は、協会けんぽにご確認されることをお勧め申し上げます。よろしくお願いいたします。

⑧派遣社員の健康診断の結果について

先日、派遣元窓口の方と会話をした際、
A社は、社員の健康診断の結果を確認し、不安な点があれば都度社員と会話をしている

B社は、個人情報の観点から社員の一般健康診断の結果はいっさい把握しておらず、管理もしていない、本人に特に確認はしないため健康状態はわからない
という回答でした

派遣元企業は、派遣社員への健康診断の実施義務、健康診断の結果を把握することが原則として義務付けられているのかと思っていましたが、個人情報の保護から、B社のような対応もあり得るのでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 派遣元の健康診断に関する法的義務

労働安全衛生法第66条では、事業者（派遣元も含む）は労働者に対して一般健康診断を実施する義務があります。

また、同法第66条の4では、医師等から交付された診断結果（意見書）を記録・保存しなければならないとされています。

したがって派遣元企業には、健康診断を実施すること、結果（少なくとも「有所見か否か」など）を把握し、必要に応じて就業上の措置を行うことが法的に求められています。

2. 健康診断結果と個人情報の取り扱い

健康診断の結果は要配慮個人情報にあたり、本人の同意なく第三者（派遣先など）に提供することはできません。

ただし、派遣元が自ら把握・管理することは法令上の義務なので、個人情報保護法に反するものではありません。

つまり、派遣元が結果を把握すること自体は必須（法令義務）
派遣先にそのまま結果を伝えることは原則NG（本人同意が必要）
という整理になります。

3. 事例に対する考え方

A社の対応

健康診断結果を把握し、必要に応じて社員と面談している。これは法令の趣旨に沿った適正な運用です。

B社の対応

「個人情報だから結果を一切見ない」としてしまうのは、派遣元の義務（結果把握・保存・就業上の措置）を履行していない可能性が高いです。

もし本当に一切結果を見ていないなら、労安法違反になり得ます。

4. 実務でのバランス

派遣元は健康診断結果を本人から直接回収して保存し、必要に応じて産業医意見を聴取する。

派遣先には、必要最小限の情報（「就業制限の有無」「配慮が必要か否か」など）を本人同意の上で提供する。

「個人情報だから見ない」ではなく、「本人同意なく外部に出さない」というのが正しい考え方

5. まとめ

派遣元には健康診断の実施と結果の把握・管理義務があります。
B社のように「結果は一切把握していない」という運用は、個人情報保護を理由にしても正当化できず、法令違反の可能性があります。
ただし、派遣先への提供は本人の同意がなければできません。

以上です。よろしくお願いいたします。

派遣元が派遣社員の健康診断の結果を管理、把握することは、労安法で義務付けられていると思っていたので、B社の派遣元担当者の言葉には非常に違和感がありました。

A社からもB社からも50代の社員を派遣社員として受け入れています。このところ、40代、50代の派遣社員を救急車で搬送する事例も出てきましたので、B社の対応には不安がありました。

ご回答ありがとうございました。

投稿日時：2025/08/26 14:00 評価：大変参考になった

⑨法定項目未満の簡易な健康診断にかかる事後措置について

お世話になっております。

弊社は一般健康診断が義務付けられる企業であり、次の年2回の健康診断を行っております。

A：法定項目を満たす健康診断（代替として人間ドックも可）

B：法定項目未満の簡易な健康診断（Aのフォローのために任意受診）

Bにかかる事後措置の考え方についてご教示ください。

①事業者が健診機関から健診結果を取得する場合には、Aと同様にBについても就労判定を含む事後措置および5年間の結果保管が必要と考えてよろしいでしょうか。（安全配慮義務の視点から）

② B については労働安全衛生法に基づかない簡易な健診であるため事業者は健診機関から健診結果を取得しないこととし、結果保管はもとより事後措置も実施しない代わりに、受診者の希望に基づき健康相談対応を個別に行うことは問題ないでしょうか。

③ 次の 2 種類の対応が事業所ごとに混在することに問題ないでしょうか。

甲事業所：②の対応

乙事業所：②としつつ事業者が健診機関から健診結果を取得する対応

以上、よろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 法定健診（A）について

労働安全衛生法第66条に基づき、年1回（雇入時・定期）実施が義務。

事業者は結果を医師から受け取り、就労判定を含む事後措置を講じる義務があります（安衛法66条の4）。

結果は5年間保存義務があります（安衛法第66条の7）。

2. 任意健診（B：法定項目未満の簡易健診）について

この場合は「安衛法に基づかない」ため、次のように考えます。

（１） 健診結果を取得する場合

法定義務ではありませんが、事業者が結果を取得する以上は安全配慮義務の一環として法定健診に準じた対応が望ましいです。

具体的には、

医師による就労上の措置の意見を聴取

必要に応じて就労判定や配置転換などの対応

結果の保管（保存義務は法定ではないが、後日の紛争防止のため5年間保存が望ましい）

→ したがって「Aと同様に就労判定＋結果保管が必要と考えてよいか」という問いには、義務ではないが適切であるとお答えできます。

（２） 健診結果を取得しない場合

法定健診ではないため、結果を取得せず、保存も事後措置も行わないことは可能です。

ただし、安全配慮義務の観点から、従業員が結果を持参した場合や健康上の不安を訴えた場合に個別相談対応できる体制を用意しておくことが望ましいです。

この方法自体は問題ありません。

（３）事業所ごとに対応を分ける場合
法令上、任意健診について統一した対応をとる義務はありません。
よって、事業所によって
結果を取得しない（（２）方式）、
結果を取得して対応する（（１）方式）
が混在しても差し支えありません。
ただし「なぜ事業所ごとに対応が異なるのか」を社員に説明できるようにしておくことが望ましいです（公平性の観点）。

3. まとめ

結果を取得する場合

→ 法定に準じて事後措置＋保存（義務ではないが適切）。

結果を取得しない場合

→ 保存や事後措置の義務なし。ただし希望者への相談対応体制は必要。

事業所ごとの対応差

→ 問題なし。ただし合理的な説明ができるように整理しておくことが望ましい。

以上です。よろしくお願いいたします。

早速のご返答ありがとうございます。
たいへん参考になりました。
ご教示いただいた内容を踏まえ、対応を検討いたします。
投稿日時：2025/09/04 08:58 評価：大変参考になった

⑩深夜業の健康診断について

深夜業に従事する方に対して、年に2回健康診断を行っております。
しかし、勤務が変則的に夜間になる場合があるため、対象者は毎回異なってきます。

- ① 前は夜勤を行っていたが、今回の期間に行っていない場合は健康診断を受けさせなくてよいか
- ② 2か月間のみ夜間勤務があり、24回（月平均4回）を超えた場合は、健康診断を行うということでよいか（例：対象期間4月～9月の内4・5月のみ夜勤）
- ③ 月平均4回と6か月で24回は同じ意味でよいか

ご教授をお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 制度の基本

深夜業（午後10時から午前5時までの業務）に 1か月あたり概ね4回以上従事する労働者 を対象として、事業者は年2回の定期的な健康診断を行う必要があります（安衛則45条の2、厚労省通達）。

「おおむね4回以上」とは、厳密に毎月必ず4回以上ではなく、一定期間（おおむね6か月程度）で見たときに平均して4回以上 を指します。

2. ご質問ごとの整理

(1) 前は夜勤を行っていたが、今回の期間に行っていない場合
対象は「現に深夜業に従事している者」に限られます。

よって、今回の期間に深夜業がない場合には、その労働者を対象とする必要はありません。

ただし、今後再び深夜業に従事することが決まっている場合は、再従事前健康診断を実施することが望ましいです。

（２） 2か月間のみ夜間勤務があり、2か月で24回（＝月平均12回）を超えた場合

2か月の間だけでも 月平均4回以上 に達しているので、その期間は「深夜業従事者」に該当します。

よって、この場合は健康診断を実施する必要があります。

たとえ4月・5月だけであっても、平均で4回を超えるなら対象 となります。

（３） 「月平均4回」と「6か月で24回」は同じ意味か
基本的に同じ趣旨です。

「1か月あたり概ね4回以上」を算定するとき、実務上は 直近6か月間で
24回以上 であるかを目安にします。

したがって「月平均4回」と「6か月で24回」は同義と考えて差し支えあ
りません。

ただし、短期（2か月など）でもその期間中の平均が4回以上なら対象に
なります。

3. 実務対応のポイント

判定は「直近の勤務実態」で行う：対象期間ごとに従事状況を確認する。

対象者リストは柔軟に入れ替え：固定の名簿管理ではなく、期間ごとに

「平均月4回以上の従事者」を抽出する。

記録を残す：対象者の勤務状況と診断実施有無を残しておく、監督署対応時に安心。

4. まとめ

- (1) 今回深夜業がなければ対象外
- (2) 短期でも平均4回以上なら対象
- (3) 「月平均4回」 = 「6か月で24回」 の理解でOK
以上です。よろしくお願いいたします。

丁寧なご回答、ありがとうございます。

ちなみに、深夜業の確認対象期間が4～9月で、9・10月の夜勤で24回を超える場合は、定期健康診断（5月）のみで問題ないのでしょうか？

もしわかりましたら、こちらもご教授いただければ幸いです。

投稿日時：2025/09/24 13:05 評価：大変参考になった

追加のご質問にご回答申し上げます。

追加のご質問をいただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

考え方や規定等につきましては、ご説明申し上げました通りです。

追加のご質問

「深夜業の確認対象期間が4～9月で、9・10月の夜勤で24回を超える場合は、定期健康診断（5月）のみで問題ないのでしょうか？」

につきましてはの最終の判断は、所轄の労働基準監督署が行うものと存じます。つきましては、本ご質問は、所轄の労働基準監督署の監督官にご確認されることをお勧め申し上げます。よろしくお願いいたします。

追加の質問にも丁寧にご回答いただき、ありがとうございました。

投稿日時：2025/09/26 14:36 評価：大変参考になった