

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3536問のQ&Aが検索・閲覧可能。

健康診断関係

Q

最終面接時に雇入れ時の健康診断を行った場合、 入社に至らなかった者に結果通知をしないことは問題か

雇入れ時の健康診断は、一般健康診断に当たるため、結果通知を行っています。今年、新卒採用の最終面接時に雇入れ時に使おうと健康診断を行ったのですが、3人ほど入社に至らない見込みです。実際には雇入れない者に対し、行った健康診断の結果を通知しないことは問題でしょうか。

(愛知県 F社)

A

入社しなかった者に対して健康診断の結果を通知する義務までではない。ただし、当該結果は個人情報のため、返送しないのであれば破棄する等の対応が求められる

回答者 山本真佑 やまもと しんすけ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 雇入れ時の健康診断について

企業は「常時使用する労働者」を雇い入れるときは、医師による健康診断を行わなければならない(労働安全衛生規則43条)。この雇入れ時の健康診断の実施者は、全業種、全規模の事業者が対象となり、[図表]の検査項目を実施する必要がある、原則として検査項目の省略は認められていません。ただし、医師による健康診断を受けてから3カ月以内の者が、その結果を証明する書類を提出した場合には、その項目は省略できるとされています。

2. 健康診断の結果通知について

雇入れ時の健康診断を含め、1年以内ごとに1回、定期的に行わなければならない定期健康診断、特定業務従事者の健康診断といった、いわゆる一般健康診断や、有害業務に従事する労働者に対する特別の項目についての健康診断等、事業者が実施した健康診断を受けた労働者に対し、労働者自身が自主的に健康管理を図ることを目的として結

果を通知しなければならないとされています(労働安全衛生法66条の6)。

通知の方法としては、健康診断を実施した医師や機関等から報告された個人用の結果報告書を各労働者に配布する方法、健康診断個人票のうち必要な部分の写しを各労働者に示すといった方法があり、当該通知した旨の事実を記録しておくことが望ましいとされています(平 8. 9.13 基発 566)。

なお、事業者が健康診断を受けた労働者に対し、結果を通知しなかった場合には、50万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

実際に、雇入れ時に健康診断を行い、「左肺浸潤の疑、要精査」と出た結果を労働者に通知せず、健常者と同様の業務に従事させていたところ、肺結核となった事例において、事業者の懈怠により労働者に生じた損害を賠償すべき義務があるとし、使用者責任を肯定した判例があります(京和タクシー事件 京都地裁 昭57.10. 7判決)。

3.ご質問のケース

今回のご質問に関しては、最終的には入社に至らなかったという点において、当該入社希望者は労働者には該当しません。

その上で、健康診断はあくまで事業者が雇用する労働者に対して実施し、その結果を通知する義務があること、および雇入れ時の健康診断の目的が、入社後の業務に堪え得る健康状態で労務提供が可能かを判断するため、または入社後の適正配置を判断するためであるということに鑑みれば、今回のケースにおける、入社に至らなかった者に対して、雇入れ時の健康診断の結果を通知する義務までではないと考えるのが妥当です。

実務の対応としては、個人情報を扱うという点において、本人の履歴書等の取り扱いと同様に、雇用していない者の健康診断の結果を会社で保管していることは望ましくないと考えられるので、本人に返却するか、会社で破棄するかを選択する等が挙げられます。いずれにせよ、事業者としては何らかの対応が求められることから、雇入れ時

【図表】健康診断項目(雇入れ時、定期健康診断)

①	既往歴・業務歴の調査
②	自覚症状・他覚症状の有無の検査
③	身長、体重、腹囲、視力、聴力検査
④	胸部エックス線検査 (定期健康診断のみ) 喀痰検査
⑤	血圧の測定
⑥	貧血検査
⑦	肝機能検査
⑧	血中脂質検査
⑨	血糖検査
⑩	尿検査
⑪	心電図検査

の健康診断を行うタイミングについては、最終面接時ではなく、実際に入社する意思を確認した後で行うよう変更することも検討すべきと考えます。

【健康診断に関する相談室一関連記事】

- 1週間のうち30分だけ深夜時間帯にシフトが入っているアルバイトは、特定業務従事者の健康診断の対象となるか …第3932号 (17. 6.23)
- 雇入れ時の健康診断の実施時期や費用負担などに決まりはあるか …第3923号 (17. 1.13/ 1.27)
- 出向者の健康診断費用は、出向元・出向先のどちらが負担すべきか …第3892号 (15. 7.24)
- 従業員の定期健康診断の結果を把握するためには、会社としてどのような配慮が必要か …第3875号 (14.10.10)
- 定期健康診断を行っていたにもかかわらず異常が見落とされた場合、産業医や企業は責任を問われるのか …第3872号 (14. 8. 8/ 8.22)
- 事業所から離れた場所へ健康診断に行く往復中の事故は労災扱いとなるか …第3841号 (13. 3. 8)
- 定期健康診断の結果、再検査となっても受診しない社員に会社はどう対応すべきか …第3829号 (12. 9.14)
- 育児休業中の社員が定期健康診断の受診を希望した場合、応じなければならないか …第3818号 (12. 3.23)
- 会社は、社員に定期健康診断結果の提出を強制できるか …第3817号 (12. 3. 9)
- 健診結果が「要検査」だった有期雇用者に対して期間途中の労働契約解除は可能か …第3815号 (12. 2.10)
- 採用選考の段階で、応募者に対して健康診断を行う場合の留意点 …第3809号 (11.11.11)
- 有機溶剤使用職場の近くで別作業に従事する労働者に対しても特殊健康診断を実施すべきか …第3808号 (11.10.28)
- 健康診断の「再検査」の受診を拒む社員への懲戒処分の可否と処分内容 …第3775号 (10. 6.11)
- 社内健診で産業医が異常を見落とした場合、会社が責任を問われることはあるか …第3758号 (09. 9.25)
- 短時間パートに健康診断を義務づけることはできるか …第3750号 (09. 5.22)
- 定期健診で要再検査・精密検査とされた社員に対し、業務軽減等の措置を講じなくてもよいか …第3737号 (08.11.14)
- 入社後すぐ定期健康診断を行う中途採用者には、雇入れ時健康診断を実施しなくてもよいか …第3736号 (08.10.24)
- 健康診断の受診を拒んでいた社員が重い病気になった場合、会社は責任を問われるか …第3733号 (08. 9.12)