

## 【7】健康診断の延期にまつわる考え方

経営者・総務人事担当者のみならず、予定されている健康診断は漫然と延期するのではなく、時期とやり方を考えて決めましょう。

※厚生労働省の Q&A が 4 月 21 日に更新されたことに伴い、本文書も更新しました。

### 1. 課題の背景:

厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A(企業の方向け) 令和 2 年 4 月 21 日時点版」とその関係文書によると、雇入時の健康診断、定期健康診断などの一般健康診断(労働安全衛生法第 66 条第 1 項)は、「当面 6 月末まで延期して差し支えない」とされています。

今回、労働安全衛生法に基づく健康診断を労働衛生機関や病院(以下「実施施設」)に委託している中小企業を念頭に、健診の延期にまつわる考え方について、いくつか例を挙げて解説します。

### 2. 企業でできる対策:

- 雇入時の健康診断、定期健康診断等は、当面 6 月末までは無理に実施しなくてよい。
- 7 月以降は再開がありうることと年間計画を踏まえて検討する。
- 特殊健康診断やじん肺健康診断は優先して極力実施する。
- 健診を延期した場合でも、就業上の措置の確認・見直しを行う。

例 1: 毎年 4 月頃に実施している雇入れ時の健康診断や定期健康診断は・・・

- ・ 当面 6 月末までは無理に実施しなくてよい

雇入れ時の健康診断(労働安全衛生規則第 43 条)の実施時期は雇入れの直前又は直後ですので、4 月 1 日付けで雇用した従業員の場合、3 月末か 4 月のどこかが通例です。また、近い時期に定期健康診断(同第 44 条)や特定業務従事者の健康診断(同第 45 条)も行う企業も多数あります。今年は、厚生労働省 Q&A にある「当面 6 月末まで延期して差し支えない」を「6 月末までには実施しないとイケない」と解釈して手配を急ごうとしている企業もあると見聞かしますが、慌てる必要はありません。「とりあえず 6 月末までは無理にやらなくてもよい」と捉えるほうが妥当です。

例 2: 6 月末まで延期した健診は・・・

- ・ 7 月以降は再開がありうることと年間計画を踏まえて検討する。
- ・ 実施するときは会場での「3密」と接触感染を防ぐ対策をとる。

「当面 6 月末まで延期して差し支えない」の後、7 月以降は、「さらに延期して差し支えない」となるか、「これ以上延期せず健診を実施せよ」となるか、どちらもありえます。実施施設の担当者とスケジュールや感染防止対策をよく打合せしておくことが大切です。

スケジュールに関して、誕生日など年間通じて健診を実施している場合は、延期分を他の月に振

り替えます。年 1 回の定期健診は 5 月頃、特定業務従事者の年 2 回目は 11 月頃、のように時期を固めて一斉に実施している場合、対象者が多い 1 回目と比較的少ない 2 回目を入れ替える方法が考えられます。健診の時期や実施施設を固定していない場合、5 月時点でいきなり「今年いっぱい延期するので 12 月までに近くの病院で受けておくように」といった方針を出してしまうと、多くの従業員が未受診のまま 12 月が迫るおそれが想定されます。健診以外の行事を含む年間計画を踏まえ、概ね 3 か月以内(四半期)のスパンで見通しを示すほうが無難です。

感染防止対策のうち「3密」(密閉・密集・密接)を避ける方法として、できるだけ広い会場を確保する、一度に会場に入る人数を制限する、会場内にいる人同士の距離をとるか仕切りを設けるなどがあります。接触感染防止を図る方法として、聴力検査用ヘッドホンなど複数名の手が触れる備品は、家庭用洗剤かアルコール消毒剤で清拭する、などがあります。

例 3: 延期対象に含まれない特殊健康診断やじん肺健康診断は・・・

- ・ 「3密」と接触感染を防ぐ環境で極力実施する。

4 月 21 日時点で、一定の有害業務に従事する労働者を対象とする特殊健康診断(有機溶剤、特定化学物質など)やじん肺健康診断(じん肺法)は、例 2 で挙げたような感染防止対策を講じた上で、法令に基づく頻度での実施が求められています。ただし、十分な感染防止対策を講じた実施施設での実施が困難な場合には、6 月末まで延期することとして差し支えないとされています(4 月 21 日版で追加)。少なくとも、対応できる人数に限られる場合、優先すべきはこれらの健診です。

例 4: 健診を延期した場合でも・・・

- ・ 就業上の措置の確認・見直しを行う。

健診を延期した場合でも、前回までの健康診断結果、あるいは傷病休職などの事情により就業制限等(例:残業や深夜勤務の制限、車両・クレーン運転作業の制限)の対象となっている方の措置内容の確認・見直しはしておきましょう。例えば糖尿病を抱えた労働者が長時間の残業を強いられ、食事の節制や必要な通院治療がままならない状況になっていませんか。労働安全衛生法(第 66 条の 5)では、事業者に対して、労働者の健康診断結果と実情を踏まえた就業上の措置を義務づけています。ここでいう「就業上の措置」とは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮のように個人を直接対象とするものだけでなく、作業環境測定の実施、施設の整備のように職場環境を対象とするものの両方が含まれます。

### 3. 関連情報リンク:

厚生労働省 新型コロナウイルスに関する Q&A(企業の方向け) 令和 2 年 4 月 21 日時点版

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)

厚生労働省 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた労働安全衛生法に基づく健康診断の実施等に係る対応について(2020 年 3 月 11 日)

[https://www.fukushimas.johas.go.jp/media/images/\\_u/topic\\_file/166100145f.pdf](https://www.fukushimas.johas.go.jp/media/images/_u/topic_file/166100145f.pdf)

※リンク先は (独)労働者健康安全機構 福島産業保健総合支援センター

文責:田原 裕之(産業医科大学 産業精神保健学)

※本文章は、産業医有志グループ(今井・櫻木・田原・守田・五十嵐)で作成しました。厚生労働省新型コロナウイルス対策本部クラスター対策班・和田耕治先生(国際医療福祉大学・公衆衛生学教授)のサポートも受けております。

今後も経営者・総務担当者向けに必要な感染拡大防止策情報を随時配信させていただきます。本情報は著作権フリーですので、ぜひお知り合いの経営者に拡散をお願いします。

※本内容に関するご意見・ご要望は、[covid19@ohsupports.com](mailto:covid19@ohsupports.com) までお寄せください。

※これまでに配信しましたバックナンバーは、<http://www.oh-supports.com/corona.htm> をご参照ください。

※動画配信も始めました。下記サイトをご参照ください。

<https://www.youtube.com/channel/UC4lRPnKfYPC6cT1Jvom5VbA>