

## 健康診断とメンタルヘルス義務

深刻化する人手不足の中、2026年以降も労務トラブルの増加が予想されます。特に、新しい環境での人間関係や業務負荷による体調不良、適応障害の相談が増加傾向にあります。採用難が続く今、現有社員が健康を維持し、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりは重要なテーマです。これは、コストセーブや生産性向上にも直結します。

今一度、社員の健康管理とフォローアップを徹底し、労務トラブルの未然防止に努めましょう。

### ■身体の健康に関する義務■

#### ①健康診断は労働安全衛生法で定められた企業の義務

健康診断の実施は、**労働者の人数や企業規模にかかわらず義務付けられています**。労働者（パートタイム等の短時間労働者も正規労働者の4分の3以上働く場合含む）を雇入すると、1年以内毎に定期的に健康診断を実施することが法令で義務づけられており、費用は会社が負担します。

#### ●受診に要した時間の賃金は・・・

一般健康診断の場合、行政通達では「賃金を支払うことが望ましい」とされており、実施義務を円滑に果たす為には、所定労働時間内に実施し、賃金を支払う運用が一般的です。

#### ②健康診断個人票の保存は5年間

健康診断の結果に基づき健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません。また、1つの事業場で、常時使用する労働者が50人以上いる会社は、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署へ提出する義務があります。健康診断の結果や保健指導の内容など健康に関する情報は、いずれも配慮すべき個人情報であるため、管理や保存には細心の注意が必要です。

#### ③結果について医師からの意見聴取の実施

「要所見」「要再検査」などの異常が見つかった従業員が在籍していれば、会社は、労働者の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮、労働時間・残業時間の見直しなど）について産業医から意見を聴取しなければなりません。労働者数が50人未満の事業者は、地域産業保健センター（※）を活用することができます。※事前に予約をすることで、無償で産業医による面接指導、健康相談に応じることのできる公的機関

#### ④事後措置の実施

健康診断で異常所見があった従業員に対し、企業は労働安全衛生法に基づく事後措置が義務付けられています。これは、社員の健康悪化を防ぐ未然防止策です。具体的な措置として、医師の意見に基づいた就業上の配慮（労働時間・配置の見直しなど）を講じます。また、「要再検査」などの結果が出た場合は、二次検診の受診勧奨や保健指導を積極的に支援することが求められます。

### ■心の健康に関する対策■

#### ⑤心の健康の保持増進（メンタルヘルスクア）

近年、「労働者のメンタルヘルス問題」が社会問題化しています。仕事のストレス等から不調が続き、精神疾患に至るケースも少なくありません。社員のパフォーマンス維持と休職・離職防止のため企業による積極的なケアが重要です。

#### ⑥ストレスチェック制度

会社が実施するメンタルヘルスクアとして、ストレスチェックがあります（**50人以上の事業場において実施義務**、50人未満は努力義務）。労働者が自身のストレス状況を把握し、セルフケアすることでメンタルヘルス不調を未然に防止する効果が期待できます。

#### ⑦4つの対応策

厚生労働省の指針では、次の4つのケアを断続的かつ計画的に行うことが重要とされています。

ケアの名称	誰が行うか	主な内容（役割）
セルフケア	労働者自身	ストレスや心の健康を理解し、 <b>自らのストレスを予防・軽減</b> する。
ラインケア	管理監督者	職場環境の改善や、部下に対する <b>日常的な相談対応・配慮</b> を行う。
事業場内ケア	産業保健スタッフ	セルフケアとラインケアを <b>効果的に実施できるように</b> 専門的知識の提供を行う。
事業場外資源	外部専門家	<b>精神科クリニックやカウンセラー等、外部専門機関の活用</b> 。

#### ⑧休職制度の活用

これらの対策をしても、メンタルヘルス不調となり、通常勤務が困難になるケースが発生することもあります。この場合の対応として、就業規則へ勤続年数に応じた休職期間を設定し、一定のルールに則って復職の可否を判断できるようにします。

#### ●主な注意点は以下の通りです。

- ☑医師の診断書等に基づいて、休職の必要性、必要な休職期間が十分に検討されていますか？
- ☑復職できなかった場合や復職時の手続き方法等のルールを事前に労働者へ説明していますか？
- ☑休職、復職に係る誓約事項を書面で取り交わしていますか？

**休職制度の運用でトラブルが発生しないよう、就業規則、社内書式を整えておきましょう。**

#### まとめ

労働者の健康に配慮した職場環境づくりは、休職、離職の減少とモチベーション向上に直結します。特に現有社員の健康管理フォローアップは、会社の生産性を高める最善の方法です。日頃から1on1等で労働者とのコミュニケーションを密にし、早期に不調を察知できる仕組みを整えておきましょう。活力向上は企業の業績と社会的価値向上にも繋がります。何かお困りごとがございましたら、お気軽にご相談ください。