

入社時の健康診断 —対象となる労働者とその趣旨—

労働安全衛生法では、職場における健康診断について「常時使用する労働者」に対し、雇入れ時と1年以内ごとに1回定期的に実施をすることを義務付けていますが、ここでいう「常時使用する労働者」とはどのような人を指すのでしょうか？パート社員は含まれるのでしょうか？

◆「常時使用する労働者」とされる場合

(平成19年10月1日付け基発第1001016号通達より)

「常時使用する労働者」とは次の1.2の要件を満たす者を言います。

1. 期間の定めのない契約により使用される者であること。期間の定めのある契約であっても、更新により1年以上使用されることが予定されている者及び使用されている者が対象となります。
 2. 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。
- 従って、パート社員でも上記の1と2の両方の要件を満たしていれば対象となります。

◆雇入れ時の健康診断の趣旨

下記の通り、雇入れ時健康診断は入社後の配置業務に役立てるものであり、採用選考の一手段とするものではないという趣旨の通達が厚生労働省より出ています。

1. 雇入れ時の健康診断は、採用選考時の健康診断について規定したものではない。
2. 雇入れ時の健康診断は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断である。

※雇入れ前3ヵ月以内に受けた医師による健康診断の結果を証明する書面を提出した者については、その健診項目については省略することが可能です。

◆雇入れ時健診の関連判例

「会社が入社前および雇入れ時の健康診断の結果を告知しなかったため、入社後1年間の生活上の配慮がなされなかったことによる労働者の心尖部肥大型心筋症の発生・増悪につき、会社は慰謝料支払いの義務を負う(京都地平 10.7.10)」という判決もありますのでお気をつけください。

労働契約法改正について —有期労働契約で働く全ての人を対象—

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律ですが、今回は有期労働契約について3つのルールが新たに規定されました。

有期労働契約で働く全ての人々が新しいルールの対象になりますので会社は十分に理解しておく必要があります。

① 無期労働契約への転換 (H25.4.1 施行)

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を越えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換させる必要があります。なお、通算契約期間のカウントは、H25.4.1以後に開始する有期労働契約が対象ですので、それより前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含まれません。

② 雇止め法理の法定化 (H24.8.1 施行済)

有期労働契約の雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とするルール(雇止め法理)が確立しており、その内容が労働契約法に条文化されました。

1. 過去に反復更新された労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合
 2. 労働者が、有期労働契約期間の満了時に更新されると期待することに合理的な理由があると認められる場合
- 上記の1.又は2.のいずれかに該当する場合、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」ときは、雇止めができません。

③ 不合理な労働条件の禁止 (H25.4.1 施行)

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる、不合理な労働条件を設けることが禁止されます。

会社は、今回の改正を踏まえ、社内の有期契約労働者の現況を十分に把握するとともに、より詳細を記した労働契約書や就業規則の整備をすることが重要です。

《声》

『変化に応じる心意気』

ある経営コンサルタントが美容室の店主から経営相談を受けました。

調査の結果から、午前中の客数は激減しているものの、夕刻以降の客数は増えていることがわかり、営業時間を3時間後ろにずらすことで売上増加が見込めそうです。他のデータからも客数の8割が14時以降に来店しており、夜間の客数増が見込めることがわかっています。問題は営業が午後からになる為、午前中に来店していた高齢のお客様がいることを懸念し、店主が迷いを示したことです。

長年の営業時間変えることは客層も変わり、不安もあるでしょう。しかし客観的なデータからの提案を素直に受け止められなければ立て直しは困難です。

店主は「変化に応じることが長続きをする秘訣なのでしよう。体当たりの心境でやってみます。」と最後には決断しました。

