

健康診断が勤務扱いに！

特殊健康診断及び医学適性検査

たしろ参議院議員との

厚生労働省要請行動の成果！

本部は、特殊健康診断に関して申第15号（2015年12月3日）及び17号（2016年1月7日）で会社に申し入れを行いました。その回答が2月29日に幹事間でありました。

特殊健康診断及び医学適性検査は、定期健康診断と兼ねるか兼ねないかで勤務の取り扱いが異なり、複雑であったことから、平成28年度以降については取り扱いを統一することとし、定期健康診断と兼ねて受検した場合についても勤務として扱うこととする。

このことは、J R 東海が行っていた特殊健康診断の取り扱いに疑問を持った意見を参考に申し入れとして提出し、さらに、たしろ参議院議員と共に取り組んだ厚生労働省への要請行動において、厚生労働省から出された見解を会社との交渉に反映できた成果です。以下、申し入れと回答です。

申第15号(2015年12月3日申し入れ)

特殊健康診断に関する申し入れ

現在、粉塵作業等に従事している社員及び過去に同種作業とアスベストに関する作業に従事した社員等に特種健康診断を実施している。受検者は、勤務時間内に勤務免除で受検している者と勤務時間外での受検している者がいる。この特殊健康診断に

関して行政通達では、「特定の有害な業務に従事する労働者について行なわれる健康診断、いわゆる特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであり、それは所定労働時間内に行なわれるのを原則とすること。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該健康診断が時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金を支払わなければならないものであること。」（昭47.9.18基発第602号）とされている。これは一般健康診断とは異なり、事業の遂行上当然実施されるべきものであるために、特殊健康診断を受検する時間は有給であり、法定労働時間外に実施した場合は割増賃金の支払い義務も課せられている。しかし、JR東海においてはそのような実態になっていない。したがって、下記の通り申し入れるので、すみやかに労使協議を行うこと。

記

1. 特種健康診断について会社の考えを明らかにすること。

【回答】

特殊健康診断とは、衛生上有害な又は有害の恐れのある業務に従事する者、及び従事した者、並びに新たにこれらの業務に従事させようとする者に対して行うものである。当社では石綿等がこれに該当する。

2. 特種健康診断の受検者数を明らかにすること。また、勤務時間内で受検した人数、所定の勤務時間外で受検した人数を明らかにすること。

【回答】

特殊健康診断の受検者数は約1700名である。その内訳については明らかにする考えはない。

3. 特種健康診断を勤務時間外で受検した場合は、超過勤務になると考えるが、その取り扱いについて明らかにすること。

【回答】

特殊健康診断を受検した場合は勤務としており、所定労働時間外で受検した場合は超過勤務としている。一方、定期健康診断と特殊健康診断を兼ねて受検している場合は、定期健康診断を受検しているということで自己の時間としている。ただし、特殊健康診断を単独で受検した際に、本来勤務とすべきところ、自己の時間としているものが一部あったことから、これらについては適切に対処する。又、特殊健康診断及び医学適性検査については、定期健康診断と兼ねるか兼ねないかで勤務の取り扱いが異なり複雑であったことから、平成28年度以降については取り扱いを統一することとし、定期健康診断と兼ねて受検した場合についても勤務として扱うこととする。

4. 勤務時間外で受検した場合で、超過勤務手当が支給されていない場合は過去2年間に遡って受検に要した時間を超過勤務手当として支給すること。

【回答】

3と同じ

5. 今後この様なことのないよう、受験者には、受検毎に超過勤務扱いであることを伝え相互に確認する等対策を講じること。

【回答】

勤務の扱いについては今後も適切に行っていく。

申第17号(2016年1月7日申し入れ)

特殊健康診断に関する追加申し入れ

特殊健康診断を受診するにあたっての勤務の取り扱いに関しては、「2015年1月23日『申第15号』」で申し入れたところである。

厚生労働省は、JR東海労の特殊健康診断に関する問い合わせに対して「特殊健康診断は勤務扱いである。特殊健康診断を勤務時間内に受診させることができない場合は、従業員が特殊健康診断を受診した時間を労働時間としなければならない、その時間は超過勤務扱いであり賃金を支払わなければならない」旨見解を示した。さらに「特殊健康診断と兼ねて一般健康診断を行っている場合でも勤務時間内に受診させねばならない」との見解も示した。

特殊健康診断に関して行政通達では「特定の有害な業務に従事する労働者について行なわれる健康診断、いわゆる特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであり、それは所定労働時間内に行なわれるのを原則とすること。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該健康診断が時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金を支払わなければならないものであること（昭47.9.18基発第602号）」とされている。

JR東海においては特殊健康診断受診者については、勤務時間内で受診している社員等と勤務時間外で受診（超過勤務扱いとなっていない）している社員等がいる。

JR東海労は、上記の厚生労働省の見解及び行政通達からすれば、特殊健康診断は勤務時間内に受診させるべきであり、勤務時間内に受診させることができない場合は超過勤務扱いとするべきと考える。

特殊健康診断について、上記の厚生労働省の見解及び『行政通達』に基づき、下記の通り追加の申し入れを行うので、すみやかに労使協議を行うこと。

記

1. 特殊健康診断に関する厚生労働省の見解について、会社の認識を明らかにすること

【回答】

会社としては、関係する行政機関に指導を仰いできており、これまでの取り扱いに問題はなかったと認識している。ただし、特殊健康診断を単独で受検した際に、本

来勤務とすべきところ、自己の時間としているものが一部あったことから、これらについては適切に対処する。又、特殊健康診断及び医学適性検査については、定期健康診断と兼ねるか否かで勤務の取り扱いが異なり複雑であったことから、平成28年度以降については取り扱いを統一することとし、定期健康診断と兼ねて受検した場合についても勤務として扱うこととする。

2. 社員等が特殊健康診断を勤務時間外で受診した場合で、超過勤務手当が支給されていない場合は、受診に要した時間を過去に遡りすべてを超過勤務手当として支給すること。

【回答】

特殊健康診断を単独で受検した際に、勤務とすべきところ、自己の時間としているものについては適切に対処する。

組合：これまで定期健康診断と特殊健康診断を一緒に受けていた人については対処しないのか。

会社：特殊健康診断を単独で自己の時間で受けていた人だけである。

組合：これまでの取り扱いが誤っていたから今後是正するのではないか。

会社：そうではない。これまでの取り扱いに誤りはない。

組合：組合は、厚生労働省から会社の取り扱いが違うことを確認して申し入れをしている。

会社：会社も指導を仰ぎながら取り扱っている。問題はないと認識している。

組合：問題がないのなら、取り扱いをわざわざ変えなくても問題がないのではないか。問題があるから変えるのだろう。

会社：問題はない。複雑な部分を統一して勤務扱いとただけである。

組合：腑に落ちないところが多々あるので、改めて検討して対応する。

会社：了解。