

これまでの特殊健康診断は 超勤としない!!

特殊健康診断等受検の勤務の取り扱い 変更に関する申し入れで窓口回答

4月15日、申第20号「特殊健康診断等受検の勤務の取り扱い変更に関する申し入れ」に対して、幹事間の窓口において回答がされました。

組合は、会社が2月29日に示した申第15号と17号の回答で、特殊健康診断の受検に関する取り扱いを勤務とするとしたことから、会社のこの間の取り扱いが誤りであると認識し、申第23号で改めてこの間の特殊健康診断にかかった時間に対して超過勤務の超勤の支払いを求めました。しかし会社はこの間の取り扱いについて誤りとは認めず、ただ複雑な取り扱いを整理したと言っています。

しかし、これまで頑なに勤務扱いにすることを拒否し続けてきた会社が、急に勤務扱いにするなど、これまでの取り扱いに問題がなかったとはにわかに信じられません。J R 東海労は関係する機関とも相談しながらこの問題について対応していきます。

《申第20号の申し入れ内容》

1. 「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。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」とする厚生労働省の見解について、会社の見解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. 会社は「関係する行政機関に指導を仰いでおり、これまでの取り扱いに問題はなかったと認識している」と回答しているが、関係する行政機関とはどこか明らかにすること。

【回答】

労働局等である

3. 会社は、「特殊健康診断受検については、定期健康診断のデータを活用できるので勤務扱いにしない」などと、自己の時間で特殊健康診断を受検することに何ら問題はないと主張している。しかし、2月29日に「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」と回答があったが、それ以前に申し入れた『申第15号』に対する幹事間の説明では、そのような会社の考えについて一切触れられていない。ゆえに2月29日になって初めて主張した「…勤務の取り扱いが異なり複雑であった」は、この間会社が法令遵守を怠ってきたことを覆い隠すための詭弁であると言わざるを得ない。

したがって過去に遡り、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すべて超過勤務手当として支給すること。

【回答】

これまでの取り扱いに問題はなかったと認識しており、追給する考えはない。なお、今回の取り扱いを変更するにあたって、本来勤務時間とすべき特殊健康診断を単独で受けた時間について調査したところ、非番あるいは休みの日に自己の時間で受検している例があったので、その部分については適切に対処する。

《主なやりとり》

組合：この問題に関して労使協議は行わないのか。

会社：行わない。

組合：取り扱いを変えたということは、これまでの取り扱いが間違っていたからではないのか。

会社：間違っていたからではない。複雑なので取り扱いを統一した。

組合：問題がなかったと認識しているとの回答があるが、会社がこう認識しているとの考えで良いか。

会社：そうである。

組合：関係する行政機関の指導を仰いでいるのは労働局等となっているが、他にはどこがあるのか。

会社：労働基準監督署などである。

組合：組合としては、これまでの特殊健康診断に要した時間も勤務とされるべきと考えている。会社の今回の回答については認められない。今後もこの件に関して必要の都度申し入れを行っていく。

会社：了解。

以上