

「特殊健康診断は勤務扱いである！」

会社は『厚生労働省見解』

および『行政通達』を守れ！

「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！」

2016.1.7 本部は、本社に申 17 号として追加申し入れ！

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12月3日『申第15号』」で申し入れたところである。

厚生労働省は、J R 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ず、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、事業の遂行から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
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。

以 上