○○株式会社
健康管理規程

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１章　総則

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）の就業規則第○条及び安全衛生管理規程第○条の規定に基づき、労働安全衛生法第 66 条以下の定めるところにより、従業員の健康診断、健康診断の結果に基づく措置、長時間労働者に対する面接指導、健康情報の取扱いその他の健康管理に関する事項を定め、従業員の健康の保持増進と安全な就業の確保を図ることを目的とする。

第２条（適用範囲）

1　この規程は、会社に雇用される全ての従業員（正社員、契約社員、パートタイマー及び嘱託社員をいう。以下同じ。）に適用する。

2　期間の定めのある労働契約により使用される従業員又は 1 週間の所定労働時間が正社員の４分の３未満の従業員に対する健康診断の実施は、法令の定めるところによるほか、第４条第３項に定めるところによる。

第２章　健康診断

第３条（健康診断の種類）

会社は、従業員に対し、次の各号に掲げる健康診断を行う。

(1) 雇入れ時の健康診断
(2) 定期健康診断
(3) 特定業務従事者の健康診断
(4) 海外派遣労働者の健康診断
(5) 給食従業員の検便
(6) 特殊健康診断（法令に定める有害な業務に従事する従業員に対して行う健康診断をいう。）
(7) 前各号に掲げるもののほか、会社が必要と認める健康診断

第４条（一般健康診断）

1　会社は、従業員を雇い入れるときは、当該従業員に対し、法令に定める項目について医師による健康診断を行う。ただし、医師による健康診断を受けた後 3 か月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

2　会社は、従業員に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期に、法令に定める項目について医師による健康診断を行う。

3　前２項の健康診断は、次の各号のいずれにも該当する従業員に対して行う。会社は、こ

れに該当しない従業員のうち、1 週間の所定労働時間が正社員の 2 分の 1 以上である者に対しても、同様に行うよう努める。

(1) 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が 1 年以上である者及び契約更新により 1 年以上使用されることが予定され、又は現に 1 年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

(2) 1 週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する正社員の 1 週間の所定労働時間の 4 分の 3 以上であること。

4　定期健康診断の実施時期は毎年〇月とし、会社は、実施日、実施場所及び受診方法をあらかじめ従業員に通知する。

第 5 条（特定業務従事者等の健康診断）

1　会社は、深夜業を含む業務その他法令に定める特定業務に常時従事する従業員に対し、当該業務への配置替えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回、定期に、法令に定める項目について医師による健康診断を行う。

2　会社は、従業員を 6 か月以上海外に派遣しようとするとき及び 6 か月以上海外に派遣した従業員を帰国させて国内の業務に就かせるときは、あらかじめ、法令に定める項目について医師による健康診断を行う。

3　会社は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する従業員に対し、雇入れの際及び当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行う。

4　会社は、法令に定める有害な業務に常時従事する従業員に対し、雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び法令に定める期間以内ごとに 1 回、定期に、法令に定める項目について医師による特殊健康診断を行う。

第 6 条（受診義務、費用及び受診時間の取扱い）

1　従業員は、会社が行う健康診断を受けなければならない。ただし、会社の指定した医師又は歯科医師による健康診断を受けることを希望しない従業員が、他の医師又は歯科医師の健康診断を受け、その結果を証明する書面を会社に提出したときは、この限りでない。

2　健康診断の費用は、会社が負担する。ただし、前項ただし書により従業員が他の医師等の健康診断を受けた場合の費用は、会社が指定する健康診断の費用に相当する額を限度として会社が負担する。

3　会社は、健康診断を所定労働時間内に実施するよう努め、健康診断の受診に要した時間（会社が指定する健康診断機関との往復に要する時間を含む。）は、労働時間として取り扱い、通常の賃金を支払う。

4　特殊健康診断は、所定労働時間内に行い、その受診に要した時間は労働時間として取り扱う。

〈別例：一般健康診断の受診時間について、賃金を支払わない取扱いとする場合〉

〈会社は、雇入れ時の健康診断及び定期健康診断を原則として所定労働時間内に実施する。

従業員が会社の指定する日時に受診できず、所定労働時間外に受診したときの時間については、賃金を支払わない。〉

第 7 条（受診拒否時の取扱い）

1　会社は、健康診断を正当な理由なく受診せず、又は第 6 条第 1 項ただし書の書面を提出しない従業員に対し、期限を定めて受診又は提出を命ずる。

2　従業員が前項の命令に従わないときは、会社は、当該従業員の健康状態が就業に適するか否かを確認することができないことを理由として、就業を制限し、又は就業規則第〇条の懲戒の規定を適用することができる。

第 8 条（健康診断の結果の通知及び医師からの意見聴取）

1　会社は、健康診断を受けた従業員に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を書面又は電磁的方法により通知する。

2　会社は、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された従業員に係るものに限る。）に基づき、当該従業員の健康を保持するために必要な措置について、健康診断が行われた日から 3 か月以内に、産業医（産業医の選任を要しない事業場にあっては、会社が契約する医師。以下同じ。）の意見を聴き、その意見を健康診断個人票に記載する。

3　会社は、産業医が前項の意見を述べるに当たり必要と認めるときは、当該従業員の労働時間、作業内容、作業環境その他の情報を産業医に提供する。

第 9 条（就業上の措置）

1　会社は、前条第 2 項の産業医の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該従業員の実情を考慮して、次の各号に掲げる措置を講ずる。

(1) 就業場所の変更
(2) 作業の転換（配置転換）
(3) 労働時間の短縮又は時間外労働、休日労働若しくは深夜業の制限若しくは禁止
(4) 出張の制限
(5) 就業の禁止
(6) 前各号に掲げるもののほか、産業医が必要と認める措置

2　会社は、前項の措置を講ずるに当たっては、あらかじめ当該従業員の意見を聴き、十分な話合いを通じてその了解が得られるよう努めるとともに、措置の内容及び理由を当該従業員に説明する。

3　第 1 項の措置により賃金が減少するときの取扱いは、賃金規程の定めるところによる。

4　会社は、第 1 項の措置を講じた従業員について、産業医の意見を聴いて、定期的に当該措置の継続の要否を検討し、就業に支障がないと認めるに至ったときは、速やかに当該措置を解除する。

5　会社は、第 1 項の措置の内容及びその理由を衛生委員会に報告する。この場合におい

て、個人が特定されないよう配慮する。

第 10 条（二次健康診断）

1　会社は、定期健康診断等において、血圧、血中脂質、血糖及び肥満度の全ての検査項目に異常の所見があると診断された従業員に対し、労働者災害補償保険法に基づく二次健康診断等給付の制度を周知し、その受診を勧奨する。

2　従業員が二次健康診断を受診し、その結果を会社に提出したときは、会社は、産業医の意見を聴いて、第 9 条の措置に準じた措置を講ずる。

第 11 条（保健指導）

1　会社は、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める従業員に対し、産業医又は保健師による保健指導を受けるよう勧奨し、その機会を確保する。

2　従業員は、健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めなければならない。

3　会社は、健康診断の結果、再検査又は精密検査を要するとされた従業員に対し、その受診を勧奨する。会社は、再検査又は精密検査の受診の有無及びその結果の提出を強制しないが、第 9 条の措置を講ずるために必要があるときは、従業員の同意を得て、その結果の提供を求めることができる。

第 3 章　面接指導その他の措置

第 12 条（長時間労働者に対する面接指導）

1　会社は、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の使用時間の記録その他の客観的な方法により、従業員（労働基準法第 41 条に定める管理監督者を含む。）の労働時間の状況を把握する。

2　会社は、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 か月当たり 80 時間を超えた従業員に対し、毎月 1 回以上行う算定の後、速やかに、当該超えた時間に関する情報を通知する。

3　前項の通知を受けた従業員で疲労の蓄積が認められるものが面接指導を申し出たときは、会社は、遅滞なく、産業医その他の医師による面接指導を行う。会社は、面接指導の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしないことを従業員に周知し、申出を行いやすい環境を整える。

4　会社は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する従業員について、第 2 項の超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超えたときは、本人の申出の有無にかかわらず、遅滞なく、医師による面接指導を行う。

5　会社は、第 2 項の超えた時間が 1 か月当たり 80 時間以下の従業員であっても、産業医が必要と認める従業員又は本人から申出のあった従業員については、医師による面接指導又はこれに準ずる措置を行うよう努める。

6　会社は、面接指導の結果に基づき、面接指導が行われた後遅滞なく（おおむね 1 か月以内に）、当該従業員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴き、必要があると認めるときは、第 9 条第 1 項各号に準じた措置を講ずる。
7　面接指導の費用は会社が負担し、面接指導に要した時間は、労働時間として取り扱う。

第 13 条（ストレスチェック）

従業員の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）、その結果に基づく面接指導及び就業上の措置については、ストレスチェック制度実施規程の定めるところによる。

第 14 条（産業医の職務）

1　産業医は、次の各号に掲げる事項で、医学に関する専門的知識を必要とするものを行う。
(1) 健康診断の実施及びその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置に関すること。
(2) 長時間労働者に対する面接指導及びストレスチェックに係る面接指導の実施並びにこれらの結果に基づく措置に関すること。
(3) 作業環境の維持管理に関すること。
(4) 作業の管理に関すること。
(5) 前各号に掲げるもののほか、従業員の健康管理に関すること。
(6) 健康教育、健康相談その他従業員の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
(7) 衛生教育に関すること。
(8) 従業員の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
2　産業医は、前項の事項について、会社に対し勧告し、又は衛生管理者に対し指導若しくは助言をすることができる。会社は、産業医の勧告を尊重し、勧告の内容及び勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じないときは、その旨及び理由）を記録し、3 年間保存するとともに、衛生委員会に報告する。
3　会社は、産業医に対し、第 9 条の措置の内容、第 12 条第 2 項の超えた時間が 1 か月当たり 80 時間を超えた従業員の氏名及び当該時間に関する情報その他法令に定める情報を提供する。
4　会社は、産業医が従業員からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、産業医の業務の内容、健康相談の申出の方法及び健康情報の取扱方法を従業員に周知する。

第 15 条（健康障害時の報告義務）

1　従業員は、業務上の負傷又は疾病にかかったとき、感染症にかかり、若しくはその疑いがあるとき、又は心身の不調により業務に支障が生じるおそれがあるときは、速やかにその旨を所属長に申し出なければならない。
2　従業員は、医師から就業の制限、治療のための休養その他の指示を受けたときは、その

内容を所属長に報告し、会社が行う措置に従わなければならない。

3　所属長は、前 2 項の申出又は報告を受けたとき、及び従業員の健康状態に異常を認めたときは、速やかに○○部に連絡し、○○部は、必要に応じて産業医の意見を聴く。

第 16 条（就業禁止）

1　会社は、次の各号のいずれかに該当する従業員については、産業医その他専門の医師の意見を聴いて、その就業を禁止する。

(1) 病毒伝ぱのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) 前 2 号に準ずる疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

2　会社は、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律その他の法令により就業が制限される感染症にかかった従業員については、法令の定めるところにより、その就業を禁止する。

3　前 2 項により就業を禁止された期間の賃金の取扱いは、就業規則第○条及び賃金規程の定めるところによる。

4　従業員は、前 2 項の疾病に罹患し、又は罹患した疑いがあるときは、直ちに所属長に申し出なければならず、会社の指示があるまで出社してはならない。

第 17 条（健康保持増進措置）

1　会社は、従業員の健康の保持増進を図るため、健康教育、健康相談、運動指導、栄養指導、メンタルヘルスケアその他の措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努める。

2　従業員は、前項の措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

3　会社は、従業員が業務以外の原因により健康を害した場合であっても、その治療と仕事の両立のために必要な配慮を行うよう努める。

第 4 章　健康情報の取扱い

第 18 条（健康情報の取扱い）

1　会社は、健康診断の結果、面接指導の結果、既往歴、傷病に関する情報その他の従業員の心身の状態に関する情報（以下「健康情報」という。）を、従業員の健康の確保に必要な範囲内で収集し、保管し、及び使用する。健康情報は、個人情報の保護に関する法律に定める要配慮個人情報として、同法の定めるところにより取り扱う。

2　健康情報を取り扱う者は、次の各号に掲げる者とし、その取扱いの範囲は、当該各号に定めるところによる。

(1) 産業医、保健師その他の産業保健業務従事者　健康情報の全てを、その職務の遂行に必要な範囲で取り扱う。

(2) ○○部長及び○○部長が指名する健康管理担当者　健康診断の結果、面接指導の結果、就業上の措置の内容その他就業上の措置の実施に必要な情報を取り扱う。
(3) 所属長　就業上の措置の実施に必要な範囲の情報を取り扱う。

3　前項第 2 号及び第 3 号の者が取り扱う健康情報は、産業医等が就業上の措置の実施に必要な範囲に加工したものとすることを原則とする。

4　会社は、健康情報を、従業員の健康の確保及び就業上の措置の実施以外の目的に利用してはならず、本人の同意を得ないで第三者に提供してはならない。ただし、法令に基づく場合は、この限りでない。

5　健康情報を取り扱う者は、職務上知り得た健康情報を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

6　会社は、健康情報の取扱いに関する細則を、衛生委員会の審議を経て定め、従業員に周知する。

第 19 条（記録の保存）

1　会社は、健康診断の結果に基づき健康診断個人票を作成し、5 年間保存する。ただし、特殊健康診断の記録については、法令に定める期間保存する。

2　会社は、面接指導の結果の記録（従業員の氏名、実施年月日、医師の氏名、従業員の疲労の蓄積の状況その他の心身の状況、医師の意見及び会社が講じた措置の内容を記載したもの）を作成し、5 年間保存する。

3　会社は、常時 50 人以上の従業員を使用する事業場について定期健康診断の結果報告書を、事業場の規模にかかわらず特殊健康診断の結果報告書を、それぞれ遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出する。

4　健康情報を記録した書類及び電磁的記録は、施錠できる保管庫又はアクセス制限を設けた電子システムに保管し、保存期間を経過したときは、復元できない方法により廃棄する。

第 20 条（規程の改廃）

この規程の改廃は、衛生委員会の審議を経て、従業員代表の意見を聴いて、取締役会が行う。

（附則）

1　この規程は、○年○月○日から施行する。

2　この規程は、○年○月○日から改定施行する。

（改定条文：第○条、第○条、第○条）

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日