



第 13 号

平成 28 年 2 月 10 日

東ト協 適正化事業部

健康診断、就業規則、36 協定

今回は「健康診断、就業規則、36 協定」についてです。乗務員の高齢化に伴い、健康に起因する事故が増加傾向にあります。こうした事故を未然に防止するため、年 1 回（深夜業等は年 2 回）の健康診断を必ず実施し、乗務員の健康状態の把握に努めてください。

また、労務管理では、労働基準法で就業規則の作成、36 協定の締結・届出等の手続きが定められており、各種法令の改正があった場合は、その内容を反映させる必要があります。

1. 健康診断の実施（輸送安全規則第 3 条第 6 項）

貨物運送事業者は、乗務員の健康状態の把握に努めるよう定められていることから、運転者に対して、定期的に医師による健康診断を実施するものとしています。

健康診断の種類	対象者	実施時期
雇入時の健康診断(安衛則第43条) ※安衛則=労働安全衛生規則	常時使用する労働者	雇い入れる際
定期健康診断(安衛則第44条)	常時使用する労働者 (特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)	深夜業等に常時従事する労働者	当該業務への配置替えの際及び 6月以内ごとに1回

常時使用する労働者（運転者）を雇い入れるときは、その直前または直後に健康診断を実施する必要があります。

また、深夜業を含む業務に常時従事する運転者は、6 カ月以内ごとに 1 回健康診断を受診する必要があります。なお、深夜業とは「午後 10 時から午前 5 時まで」の間における業務に、「6 カ月を平均して月 4 回以上」従事することを指します。

< 検査項目 >

雇入れ時の健康診断(安衛則第43条)	定期健康診断・特定業務従事者の健康診断(安衛則第44条)
①既往歴及び業務歴の調査	①既往歴及び業務歴の調査
②自覚症状及び他覚症状の有無の検査	②自覚症状及び他覚症状の有無の検査
③身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	③身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 ※
④胸部エックス線検査	④胸部エックス線検査及び喀痰検査 ※
⑤血圧の測定	⑤血圧の測定
⑥貧血検査(血色素量及び赤血球数)	⑥貧血検査(血色素量及び赤血球数) ※
⑦肝機能検査(GOT、GPT、 γ -GPT)	⑦肝機能検査(GOT、GPT、 γ -GPT) ※
⑧血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセリド)	⑧血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセリド) ※
⑨血糖検査	⑨血糖検査 ※
⑩尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)	⑩尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
⑪心電図検査	⑪心電図検査 ※

※の検査項目については、医師が必要でないと認めたときは省略することができます。

<健康診断後の措置>

事業者は、健康診断を実施した際に、その結果を従業員に通知する義務があります。

本人の健康保持のため必要がある時は、医師の意見を勘案して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じてください。

なお、受診結果表の保存期間は5年間です。

2. 就業規則の作成（労働基準法第 89 条）

常時 10 人以上の労働者（パートタイム労働者や臨時労働者等も含む）を使用する使用者は、就業規則を作成して所轄の労働基準監督署へ届け出なければなりません。

<就業規則の作成・変更>

就業規則の作成・変更にあたっては、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者の意見書が添付されている必要があります。意見の聴取は、必ずしも労働者の同意を必要としませんが、就業規則の内容は労使で十分に協議し、労働者側の理解を得ることが望ましいです。

また、就業規則は労働基準法第 106 条によって、事業所の見やすい場所に掲示し、または備え付けること、書面交付等の方法によって周知させなければならないこととされています。

⇒就業規則の作成や労働基準監督署への届け出等の詳細については、全ト協作成「トラック運送事業のためのわかりやすいモデル就業規則」をご参照ください。

<http://www.kta.or.jp/tekisei/joumuinnkyouiku/modelshuugyousoku.pdf>

3. 「時間外労働・休日労働に関する協定書（36 協定）」の作成（労働基準法第 36 条）

使用者が労働者に法定労働時間を超えて労働させる場合及び法定休日に労働させる場合は、「時間外労働・休日労働に関する労働の協定書」を作成し、これに協定届を付して所轄の労働基準監督署へ届け出なければなりません。

<36 協定の締結・届出>

協定締結後、所定の書類に必要な事項を記載し、協定書・協定届を各々 2 部作成のうえ、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

なお、36 協定の有効期間は原則 1 年以内であり、有効期間経過後に時間外労働等をさせるには再度、36 協定を締結・届出することを要します。

また、36 協定を締結し届け出ることと並行して、就業規則等に時間外労働または休日労働があること、労働者はこれに従わなければならないことなどを定める必要があります。

⇒36 協定の作成や労働基準監督署への届け出等の詳細については、東ト協ホームページから『36 協定等届出書類と労務管理の実務』（冊子）と届出様式について（会員専用）をご参照ください。