

## 6. 健康診断を実施してください

パートタイム労働者に対しても、一般の労働者と同様に、労働安全衛生法に基づき健康診断を実施しなければなりません。労働安全衛生法に基づく健康診断の具体的な対象者、内容は以下のとおりです。

### (1) 健康診断の内容

- ①常時従事するパートタイム労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断および1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ②深夜業を含む業務等に常時従事するパートタイム労働者に対し、その業務への配置替えの際に行う健康診断および6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- ③一定の有害な業務に常時従事するパートタイム労働者に対し、雇入れまたはその業務に配置替えの際およびその後定期に行う特別の項目についての健康診断（特殊健康診断）
- ④その他必要な健康診断

### (2) 対象者

次の2つの要件を満たす労働者に対しては、一般健康診断（(1)の①、②）を実施しなければなりません。

①期間の定めのない労働契約により使用される者であること。

（期間の定めのある労働契約（有期労働契約）により使用される者のうち、契約期間が1年以上（深夜業を含む業務等の特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務）に従事する場合には6か月以上）である者、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む）

②1週間の労働時間数（所定労働時間）がその事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。

（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば一般健康診断を実施することが望ましいものとされています）

## 7. 性差別の禁止、母性保護に関する法律が適用されます

### (1) 男女雇用機会均等法を遵守してください

男女雇用機会均等法は、パートタイム労働者、通常の労働者、派遣労働者を問わず適用され、パートタイム労働者を含むすべての労働者について、事業主が、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の各雇用ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。

また、同法は、事業主がパートタイム労働者を含むすべての労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後休業の請求・取得をしたこと、同法による母性健康管理措置や、労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とした解雇その他雇止めなどの不利益取扱いを行うことを禁止しています。なお、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています。また、妊娠中および出産後の労働者が保健指導・健康