



深夜業従事なら特定健診を行うべきですか

当社では、深夜業務の一部で派遣社員を使用しています。当社の命令で深夜勤務に就かせているのですから、自社の社員と同様に、半年1回の特定業務健康診断を実施すべきと考えますが、いかがでしょうか。

派遣社員は、いわゆる人材派遣会社（派遣元会社）が雇用しますが、現実に指揮命令を行うのはユーザー企業（派遣先会社）です。このため、安全配慮義務の関係からいえば、誰が責任を負うべきか、実態に即して判断すべき必要があります。しかし、健康診断については、派遣元と派遣先のどちらに実施義務があるか、派遣法上に明文の規定があります。



派遣法第45条第3項では、特殊健康診断については、「派遣先のみを事業者とみなす」（つまり、派遣先に実施義務がある）と定めています。また、派遣法第45条第1項では、安衛法第66条の5（健診実施後の措置）については、派遣元・派遣先双方が義務を負うと規定しています。就業場所の変更、作業転換、時間短縮、深夜業務の回数減少等は、派遣元・先が連携して実施する必要があります。

それ以外の健診措置については、法の原則どおり、派遣元が事業主として責任を果たす必要があります。

安衛法第66条第1項は、そのなかでも最も基本的な通常健康診断に関するものです。第1項を根拠規定とする健康診断は、次のとおりです。

- 安衛則第43条 ……雇入れ時健診
- 同第44条 ……定期健診（1年1回）
- 同第45条 ……特定業務健診
- 同第45条の2 ……海外派遣者健診
- 同第47条 ……給食従業員の検便

深夜業務は、安衛則第45条で規定する「特定業務」に含まれます。ですから、深夜業務従事者に対する特定業務健診については、派遣元が実施義務者となります。

同様に、派遣法で特例が設けられていない健診等（原則どおり派遣元が義務を負う健診等）には、安衛法第66条の2（深夜業務従事者の自発的健診）、第66条の7（保健指導等）があります。