



特殊健診の結果も通知すべきでしょうか

一般健康診断だけでなく、特殊健康診断の結果も労働者に通知する義務がありますが、特殊健診は派遣先である当社で実施しているので、通知も当社が行うべきなのでしょうか。

安衛法第 66 条第 1 項（一般健康診断）、第 2 項（特殊健康診断）、第 3 項（歯科医師による健康診断）、第 4 項（都道府県労働局長が指示する臨時健診）では、事業者から労働者への結果の通知義務を課しています。



派遣法では、派遣労働者に対する安衛法適用の特例（読み替え規定）を定めています。

安衛法第 66 条第 2 項で定める特殊健康診断（有害業務に従事する労働者に対する特別の項目についての健康診断）について、「派遣先の事業を行う者を派遣労働者を使用する事業者とみなす」と規定しています（派遣法第 45 条第 3 項）。派遣先である貴社が、派遣労働者の特殊健康診断を実施しているのは、この規定に基づく措置です。

しかし、安衛法第 66 条の 6 に関する読み替え規定は設けられていません。

貴社を事業者とみなして、労働者に健診結果を通知する根拠は存在しないのです。

派遣法第 45 条第 10 項では、「派遣先は、安衛法第 66 条第 2 項、第 3 項若しくは第 4 項の健康診断を行ったとき、結果を記載した書面を作成し、派遣元に送付しなければならない」と定めています。ですから、この結果に基づき、派遣元が労働者に対し通知義務を果たすことになります。

