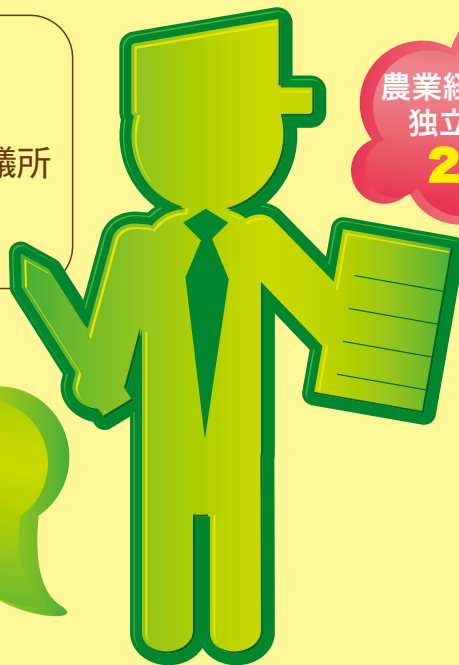




月刊 かわらばん

正社員のキャリア形成に対する考え方

「農業法人等における雇用に関する調査」
2010年、全国農業会議所
回答1,884人
※複数回答の1位回答のみを抽出

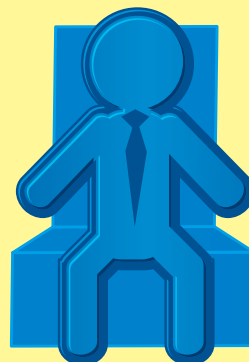


農業経営者として
独立させたい
21.8%

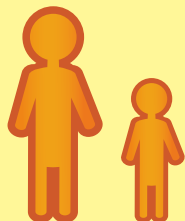


自分の経営の
後継者にしたい
13.7%

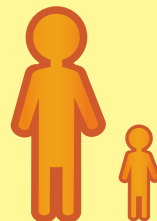
幹部従業員
にしたい
49.3%



共同経営者
にしたい
6.8%



一般作業の
従業員のまま
5.4%



考えたこと
がない
2.5%



道を示して、やる気を上げる

キャリアは中世ラテン語の「車道」を起源としている言葉で、現在では経歴や職業経験、場合によっては職業上の成功を指す言葉として使われている。

正社員を雇用する農業法人等の経営者は、自社の正社員を現在と同じ「一般作業の従業員のまま」でキャリアを終わらせる

つもりはない。回答者の約半数が「幹部従業員へ」、さらに約2割が「経営者に迎える」としている。

従業員、特に正社員のキャリアを考えるのは、事業主の義務といえる。将来の「道」を示すことは、従業員のモチベーションに大きく作用してくる。

その他
0.4%



健康診断の種類と運用

健康診断

病気の早期発見には、不可欠な健康診断。事業主には、従業員に健康診断を受診させ、健康状態を把握する義務があります。今号では、健康診断の種類や受診が必要な項目を特集します。

本人責任だけではない健康管理

全事業主に実施義務

経営者の健康診断の実施義務は、労働安全衛生法（安衛法）によって定められています。法人経営であれば個人経営であれ、また、従業員数が何人であっても、常時使用する従業員がいる場合は、健康診断を行わなくてはなりません。

常時使用する従業員とは、正社員はもちろんのこと、パートタイマーやアルバイトなどであっても、①1年以上の雇用契約となっている（契約更新により1年以上働いている場合や契約更新する見込みの場合を含む）、②1週間の労働時間が通常の従業員の4分の3以上ある——の両方を満た

費用は事業主負担

費用は従業員負担

表1 健康診断の種類

一般健康診断	
①雇入れ時健康診断	費用は事業主負担
②定期健康診断	
③有害業務への配置替え時健康診断	
④海外派遣労働者の健康診断	
⑤結核健康診断	
⑥給食従業員の検便	
特殊健康診断	
①じん肺健康診断	費用は事業主負担
②有機溶剤健康診断	
③鉛健康診断	
④特定化学物質健康診断	
⑤電離放射線健康診断	
⑥高気圧作業健康診断	
⑦四アルキル鉛健康診断	
⑧石棉健康診断	
⑨歯科健康診断	
その他	
○自発的健康診断	費用は従業員負担

雇入れ時と定期健診は全員対象

健康診断には、雇入れ時の健康診断や定期健康診断などの一般健康診断と特殊な有害業務を行う場合に必要になる特殊健康診断があります。それ以外にも過去6か月を平均して1か月以上4回以上、深夜業務に従事した場合、本人の希望により自発的健康診断を受けることができます。表1

表2 健康診断の受診項目（雇入れ時、定期）

受診項目	
1	既往歴および業務歴の調査
2	自覚症状および他覚症状の有無の検査
3	身長、体重、腹囲、視力、聴力の検査
4	胸部エックス線検査
5	血圧の測定
6	貧血検査
7	肝機能検査
8	血中脂質検査
9	血糖検査
10	尿検査
11	心電図検査
12	喀痰検査（※）

（※）喀痰検査は定期健康診断時のみ必要な項目

提出した場合は、その項目を省略することができます。

雇入れ時の健康診断で、仕事に影響するほどの異常が発見された場合は、正当な解雇理由となります。ただし、こういったことは未然に防ぐ方が得策です。選考時に履歴書と一緒に健康診断書を提出させたり、最終選考に健康診断を盛り込むなどの対応をしている例もあります。

で、実施前に労働基準監督所などで確認するようにしてください。

有害業務を行う場合の特殊健康診断は、粉じん作業に従事している場合のじん肺健康診断や有機溶剤を扱う業務における有機溶剤健康診断、常時高圧室内で作業する場合の高気圧作業健康診断などがあります。

健診費用は事業主負担

健康診断にかかる費用の負担は、法律上明確な定めはないものの、厚生労働省の通達では、「健康診断の費用については、法で事業者が健康診断の実施を課している以上、当然、事業者が負担すべきものである」となっていて、従

す場合には、健康診断が必要です。

また、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）では、①の要件を満たしている場合は、労働時間が通常の従業員の労働時間のおおむね2分の1以上である者にも健康診断を実施することが望ましいとしています。

健康診断の実施義務違反には、安衛法により50万円以下の罰金が事業主に科せられるなど、健康診断は事業主に課する義務となっていますが、同時に従業員に対しても受診義務が課されています。

従業員に対して、法的な罰則はないものの、受診を拒むことはできないことを説明して必ず受けさせるようにしましょう。なお、過去には、健康診断を受診しなかったことによる解雇が認められたこともあります。

経営者の安全配慮義務は、平成19年に制定された労働契約法にも規定されており、近年は使用者責任として重要な義務とみなされています。健康診断を受けさせなかったために、重大な病気や疾患の発見が遅れたときなどは、道義上の責任だけでなく、損害賠償に発展する可能性が高くなっています。

員に負担を求めることはできません。

ただし、経営者や会社で用意した健康診断の場でなく、自らの意思で別の診療所などで診断を受ける場合は、その費用は自己負担とすることができます。

健康診断の受診時間は、必ずしも労働時間とする必要はありませんが、所定労働時間の中で行い、その分の給与を支払うという方法が最も一般的です。なお、特殊健康診断は、業務の遂行に必要な不可欠なものとなるため、所定労働時間に行うのを原則とし、時間外に行われた場合は、残業代の対象となります。

健康診断の結果は、本人だけでなく事業主も把握しなければなりません。この把握義務は、個人情報保護法により優先されるもので、安衛法でも診断結果をもとに個人票をつくり、5年間保存することを事業主義務としています。また、従業員が50人以上いる場合は、労働基準監督署へ健康診断の結果を定期健康診断結果報告書として届け出なくてはなりません。

診断の結果、健康状態に問題があった場合は、速やかに配置転換や労働時間の短縮、深夜業の軽減などの対応を取る必要があります。健康診断は、単に行うことが目的ではなく、従業員の健康状態を把握し、不幸な事故を未然に防ぐことが目的です。



常時使用する従業員全員が対象となるのは、雇入れ時健康診断と一年ごとに行う定期健康診断です。雇入れ時の受診項目は、表2の通りとなっており、雇入れの直前か直後に実施しなくてはなりません。なお、3か月以内に健康診断を受けていて、その証明書を

定期健康診断は、一年に一回のペースで、定期的に実施しなくてはなりません。診断項目は、雇入れ時の健康診断に喀痰（かたん）検査を加えたものになります。ただし、検査項目の一部は、医師の判断により省略できるの

健康診断にかかる費用の負担は、法律上明確な定めはないものの、厚生労働省の通達では、「健康診断の費用については、法で事業者が健康診断の実施を課している以上、当然、事業者が負担すべきものである」となっていて、従