



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 生活習慣病予防健診と定期健康診断の違いとは

事業者は、労働者に対して、毎年医師による健康診断を自社負担で実施しなければなりません。これを定期健康診断といいます。また、協会けんぽには35歳以上の方が対象となる生活習慣病予防健診という健康診断もあります。この2つの健康診断の違いをまとめてみました。

定期健康診断（要件を満たした常時労働者）	生活習慣病予防健診（35歳以上）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・問診（服薬歴、喫煙歴等）</li> <li>・身体計測（身長、体重、BMI、視力、聴力）</li> <li>・理学的所見（身体診察）</li> <li>・血圧測定</li> <li>・尿検査（尿糖、尿蛋白）</li> <li>・胸部X線検査</li> </ul> <p>また、一定の基準の下、医師が必要と認めた場合には下記の検査も実施されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・腹囲計測</li> <li>・血液検査</li> <li>・血糖検査（空腹時血糖またはHbA1c）</li> <li>・貧血検査（赤血球数、血色素量）</li> <li>・心電図検査、肝機能検査 など</li> </ul>	<p>生活習慣病予防健診のうち、一般健診にあたるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・問診（服薬歴、喫煙歴等）</li> <li>・身体計測（身長、体重、BMI、腹囲、視力、聴力）</li> <li>・血圧測定</li> <li>・理学的所見（身体診察）</li> <li>・尿検査（尿糖、尿蛋白）</li> <li>・便潜血反応検査（潜血反応検査）</li> <li>・血液検査</li> <li>・脂質検査（中性脂肪、HDLコレステロール、LDLコレステロール）</li> <li>・血糖検査（空腹時血糖またはHbA1c）</li> <li>・肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）</li> <li>・心電図検査</li> <li>・胸部レントゲン検査</li> <li>・胃部レントゲン検査</li> </ul> <p>また、一定の基準の下、医師が必要と認めた場合には下記の検査も実施されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・眼底検査</li> <li>・血液検査</li> <li>・貧血検査（赤血球、血色素量、ヘマトクリット値）</li> <li>・直腸検査 など</li> </ul>

健康診断の対象者は常時使用する労働者です。パート労働者については、以下の①と②のいずれの要件も満たす場合が対象です。

①期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者。

②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

生活習慣病予防健診は、協会けんぽが実施する健康診断です。対象者は**35歳以上の健康保険加入者限定**ですが、35歳以上であっても受診義務はありません。また、料金は無償ではなく「費用を補助」する形で実施されます。生活習慣病予防健診は検査項目も定期健康診断より多く、費用の補助も受けられ、定期健康診断と同程度の料金負担（一般健康診断の場合、自己負担分は最高7,038円）で受けることができます。

したがって対象となる年齢であれば定期健康診断よりも生活習慣病予防健診を受ける方がよいでしょう。

協会けんぽは毎年3～4月に緑色の封筒で案内書を送付しています。健診対象年齢の従業員の皆様と、ご家族の皆様へ健診をお勧めください。案内書の中には、実施医療機関の一覧表と申込書が入っています。あらかじめ受診を希望する医療機関に予約を入れ、申込書に健診日と医療機関コード等を記入し、郵送してください。

生活習慣病予防健診は、①費用の一部を補助してもらえる、②がん検診などの検査項目が充実している、③健診機関によってはオプションを付けて日帰りドック並にすることができるなど、多くのメリットがあります。是非活用してみてください。





## マンスリーピックアップ

### ～働き方関連法案の動向～

政府は4月6日、今国会の最重要法案と位置づけている働き方改革関連法案を閣議決定しました。政府は当初、高度プロフェッショナル制度（高プロ）と並ぶ規制緩和として裁量労働制の対象拡大も、法案に盛り込む方針でした。ところが裁量労働制をめぐる労働時間の調査に、不適切なデータが相次いで発覚したことで混乱が広がり、法案から全面削除されました。

一部専門職で年収が高い人を労働時間の規制対象から外す高プロについて、野党は「残業代ゼロ法案」と批判し徹底抗戦する構えです。なお、高プロの対象は、年収1075万円以上の金融ディーラーやコンサルタント、研究開発職などが想定されています。

4月7日の産経新聞社説では、「経営者側にとって残業規制は労働力不足に拍車を掛け、非正規社員の賃上げは人件費増となって経営に打撃となる恐れがある。しかし、現実には残業代を抑えるため、裁量労働を適用できない人に適用して長時間労働をさせることが横行している。」とあり、まさにその通りと思います。

働き方関連法案はこうなった

4月7日

日経新聞引用

残業時間の上限規制	原案	年720時間まで。単月では最長100時間未満に違反すると懲役または罰金
	修正	中小の施行を1年猶予（20年4月） 国が指導するときは中小企業に配慮
同一労働同一賃金の実現	原案	正規と非正規の不合理な待遇差を解消 待遇差がある場合は企業に説明義務
	修正	施行を1年猶予 （大企業は20年4月、中小企業は21年4月）
脱時間給制度の新設	原案	一部専門職を労働時間規制の対象外に 働いた時間でなく成果で評価する
	修正	年104日以上の日確保を義務付け 労働時間に上限を設けるなど健康配慮を求める
裁量労働制の対象拡大	原案	一部営業職などにも対象に広げる あらかじめ決めた時間を働いたとみなす
	修正	法案から削除
中小の割増賃金率引き上げ	原案	残業月60時間超を大企業（50%）と同じに
	修正	施行を1年延期（23年4月）
フレックスタイム制の拡大		労働時間を3カ月単位で調整可能に
産業医の権限強化	原案通り	企業に社員の健康情報提供義務
勤務間インターバルの努力義務		退社から入社まで一定時間を確保
有給休暇の付与義務		年5日は社員の希望を聞き休ませる
項目追加		企業に労働時間の把握を義務付け

削除



春の嵐の後には晴天の日が続いて暖かく、むしろ“暑い”と感じる日もあるくらいですね。このところの寒暖差に体がついていけないのは年のせいでしょうか（苦笑）。スギ花粉のピークも終わり、ようやく体調が安定してきました。そしてゴールデンウィークですね！旅行などいろいろな楽しい休日計画を立てられていることと



思います。我が家ではBBQを計画しています。日頃抱えているストレスを解消できる良い機会ですが、人混みの中を歩くだけでも結構な労力ですから、予定の詰め込み過ぎには注意したいところです。国土交通省がゴールデンウィークの連休を地域別に分散して設定するという祝日法の改正案を計画して久しいですが、おそらく具現化は難しそうですね。（折井）