

健康診断・特殊健診の 賃金・労働時間取り扱いQ&A集



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年8月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

健康診断・特殊健診の賃金・労働時間取り扱いQ&A集

【Q1】健康診断は受けなければなりませんか？

A. はい。労働安全衛生法により企業に義務付けられています。

- ・ **一般健康診断**：ほとんどの労働者（正社員・契約社員・パートタイマー等）が対象 ※1年以上使用される予定の労働者、契約更新により1年以上引き続き使用されている労働者、6月以上特定業務に従事する予定の労働者、労働時間が通常の労働者の労働時間の4分の3以上である労働者は必須
- ・ **特殊健康診断**：粉じん作業、有機溶剤を扱う作業、鉛を扱う作業、放射線を扱う作業など、特定の有害業務に従事する労働者が対象
- ・ **費用負担**：企業が負担する義務があり、労働者の自己負担は原則不要 ※人間ドックなどの定期健康診断の項目に含まれないオプションなどは個人負担とすることが可能

【Q2】健康診断の時間は賃金が発生しますか？

A. 状況によって異なります。

ケース	労働時間の扱い	賃金
会社が指定した時間に受診（一般）	業務命令として労働時間とみなされやすい	支払われる
特殊健康診断	業務遂行に必要なため労働時間とみなされる	必ず支払いが必要
業務時間外・休日に受診	労働時間とみなされないことが多い	原則発生しない（企業によっては代休等の対応あり）

健康診断・特殊健診の賃金・労働時間取り扱いQ&A集

【Q3】会社から有給休暇を使うよう指示されたら、従う必要がありますか？

A. 従う必要はありません。

- ・有給休暇は労働者が自らの意思で取得するものであり、会社が一方的に使用を強制することはできません
- ・健康診断は企業の義務として実施されるため、労働者が自分の有給休暇を使って受診する必要はありません
- ・業務時間内に実施する場合：通常の勤務時間として賃金が支払われます
- ・業務時間外に求める場合：有給休暇を消化させず、代休や手当を支払うべきと考えられます
- ・疑問がある場合は、まず就業規則を確認し、人事担当者や労働基準監督署に相談しましょう

健康診断・特殊健診の賃金・労働時間取り扱いQ&A集

【Q4】業務時間内と休日、どちらで受診すべきですか？（雇用形態別）

雇用形態	受診タイミングの考え方
正社員	多くの企業で業務時間内に受診させるのが一般的
パート・アルバイト	企業により異なり、業務時間外受診の場合は労働時間の扱いとなるかを事前確認が必要
派遣社員	実施・費用負担は派遣元が責任を負うのが一般的であるが、特殊健康診断は派遣先の義務であるため、健康診断に要する費用は派遣先の負担。業務時間外受診を求められたら派遣元へ相談

※ 健康診断に関する具体的な対応は法律で細かく定められていないため、就業規則（受診時間・賃金の取り扱い・費用負担・証明書提出義務など）で明確にしておくことが推奨されます。