



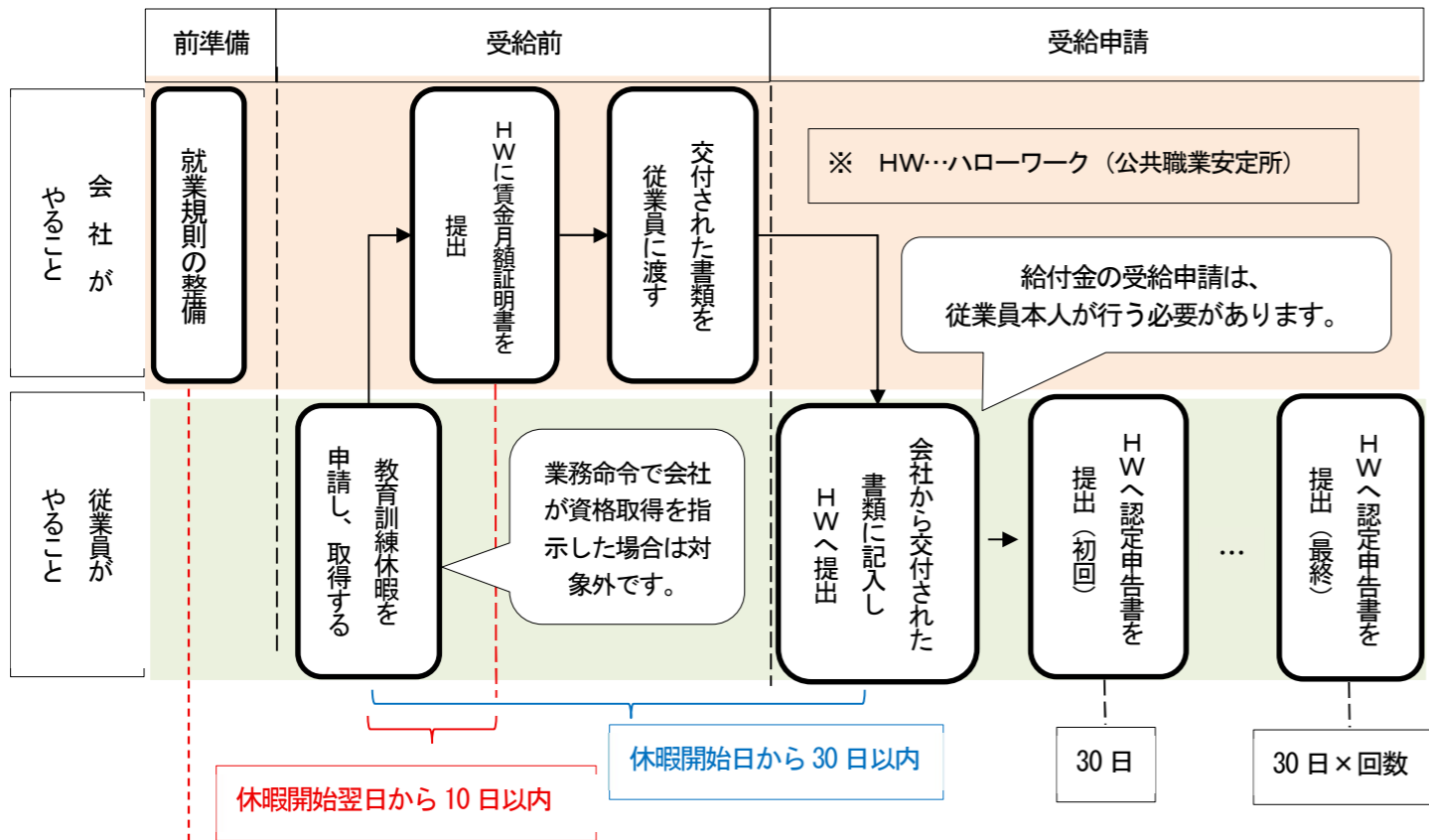
《今回の記事は、栗原が担当しました。》

労働者向けの新しい給付金のご紹介と職場での健康診断について

◆ 教育訓練休暇給付金 ◆

令和7年10月1日から、雇用保険の新制度として、労働者が事業主合意のもとに無給の社内の休暇制度を利用し、30日以上連続して教育訓練などを受けた場合に、休暇中の生活費の一部が支給される仕組みが創設されました。

《 教育訓練休暇給付金を従業員が利用する場合の全体図 》



＜サンプル規定例＞

第〇条 会社は、従業員が自発的に教育訓練を受講するために休暇を取得しようとする場合、**最大1年間の無給の教育訓練休暇**を付与することができる。この教育訓練休暇制度は、この就業規則が適用される**全ての従業員を対象**とする。就業規則への制度導入や、下線部の変更等については、あおば事務所までご相談ください。

～ 教育訓練休暇制度を導入する企業のメリット・デメリットは？ ～

メリット : 就業規則で条件を設定することで、業務に必要な資格等を自発的に取得してもらうことができます。

デメリット : 休暇の期間は**30日以上連続である必要があります**。教育訓練休暇中に出勤を求めることは基本的には、認められません。労働者が最低30日以上長期休暇を取得することになりますので、代替要員の確保が必要になることが想定されます。

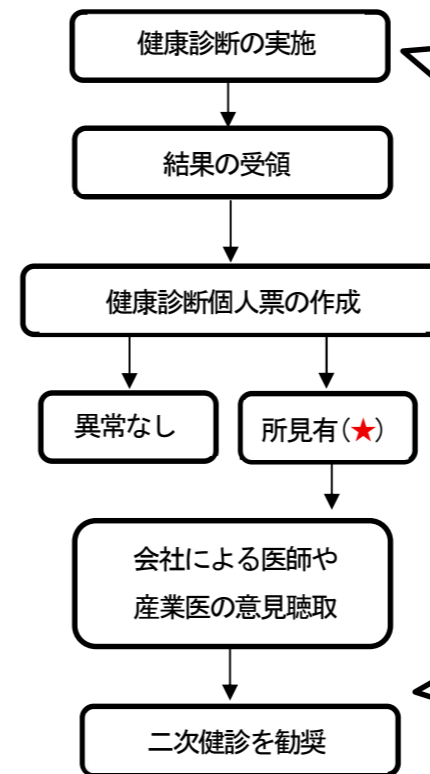
労働者が給付金を受給できる条件や、対象資格等の詳細は以下のURLをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001543278.pdf>

◆ 職場での健康診断 ◆

健康診断の実施とよくいただく質問を、健康診断の全体の流れと合わせてご案内します。自社で健康診断を実施した際に、以下のような事はありませんか？

1. 実施の流れ



★ … 目安として「要再検査」以上の判定

2. 顧問先様からの質問事例

Q1 従業員が健康診断を拒否した場合はどうすればいい？

A1 企業には、**従業員に対して定期的に健康診断を実施する義務**があります。(実施しなかった場合、50万円以下の罰金) 一方で、従業員にも受診する義務がありますが、受けなかったからといって罰則があるわけではありません。そのため、まずは健康診断の目的(従業員の健康を守るためであること)を伝え、受診を促すようにしましょう。

Q2 二次健診の勧奨を企業が行わなかった場合どうなる？

A2 健康診断で異常が見つかった場合、**原則、企業は二次健診の受診を勧奨することが望ましいとされています**。二次健診にかかる費用は原則としてご本人の負担になりますが、企業としては「健康のために一度受けてみてくださいね」といった形で受診を勧めていただくことをお勧めしています。

※ Q1、Q2のいずれも、理由を聞き取り、記録に残しておくことで、「会社として必要な措置を取った」と判断される可能性が高まります。

40歳以上の健康診断の実施時に、追加で費用を支払うことで人間ドック並みの健康診断の受診が可能です。(付加健診) 人材確保の施策の一つとして、一般健診の会社費用負担に加えて付加健診についても会社で費用をご負担いただくことは、従業員の健康意識の向上や安心感につながり、採用時のアピールポイントの1つとなります。

尚、協会けんぽの付加健診の詳細については、以下のURLをご確認ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/kenshin/25jigyounushipanfu.pdf>

協会けんぽ以外に加入している場合は制度についてお調べしますので、あおば事務所へ一度お問合せください。

あおば事務所からのお知らせ

あおば事務所の臨時休業のご連絡

11月28日(金)は全社員研修のため、午後(12時～18時)の業務は休業とさせていただきます。皆様にはご迷惑をお掛けし誠に申し訳ございませんが、ご理解の程よろしくお願い致します。