



社労士 NEWS>>>

>>> 2025.9 Vol.178

社会保険労務士法人 Aoki URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座6-12-10 銀座龍岡ビル5階

Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > info@sr-aoki.or.jp

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 教育訓練 > 教育訓練休暇給付金 10月スタート
2. 労務管理 > スポットワークの労務管理
3. 提 供 > 経営に役立つレポート

1. 教育訓練

教育訓練休暇給付金 10月スタート

今年10月1日、教育訓練休暇給付金がスタートします。従業員が業務に必要な知識・技術を身につけるため無給の休暇を取って学ぶ場合に、雇用保険から従業員に給付金が出る制度です。従業員が給付金を受け取るには、会社が就業規則を整備し、書類などの手続きを行わなければなりません。本稿では、教育訓練休暇給付金のしくみや、会社がやるべきことについてお伝えします。

1. 無給休暇を連続30日以上

給付金の対象は、雇用保険の一般被保険者です。65歳未満で、正社員のほか、週20時間以上、31日以上働くパート従業員が該当します。就業規則等に基づき、会社からの業務命令ではなく本人が自発的に希望し、連続30日以上、教育訓練を受けるため無給の休暇を取ることが条件です。

教育訓練にあてはまるのは、以下の3つです。

- ① 学校教育法に基づく大学、大学院、専修学校等での勉強
- ② 教育訓練給付金の指定講座を行う法人が提供する、教育訓練等
- ③ 司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得など職業安定局長が定めるもの

さらに、以下の要件もクリアする必要があります。

- ① 休暇開始前2年間に12か月以上、雇用保険の被保険者期間がある
- ② 休暇開始前に5年以上、雇用保険の加入期間がある

給付日数は、雇用保険の加入期間に応じて異なります。加入期間が5年以上10年未満の場合は90日、10年以上20年未満の場合は120日、20年以上の場合は150日となります。給付金の日額は原則、休暇開始前6か月の賃金日額に応じて計算されます。

■ 支給額のイメージ

額面月収	給付月額
250,000円	約170,000円
350,000円	約195,000円
450,000円	約225,000円

※給付月額は、給付金の日額×30日

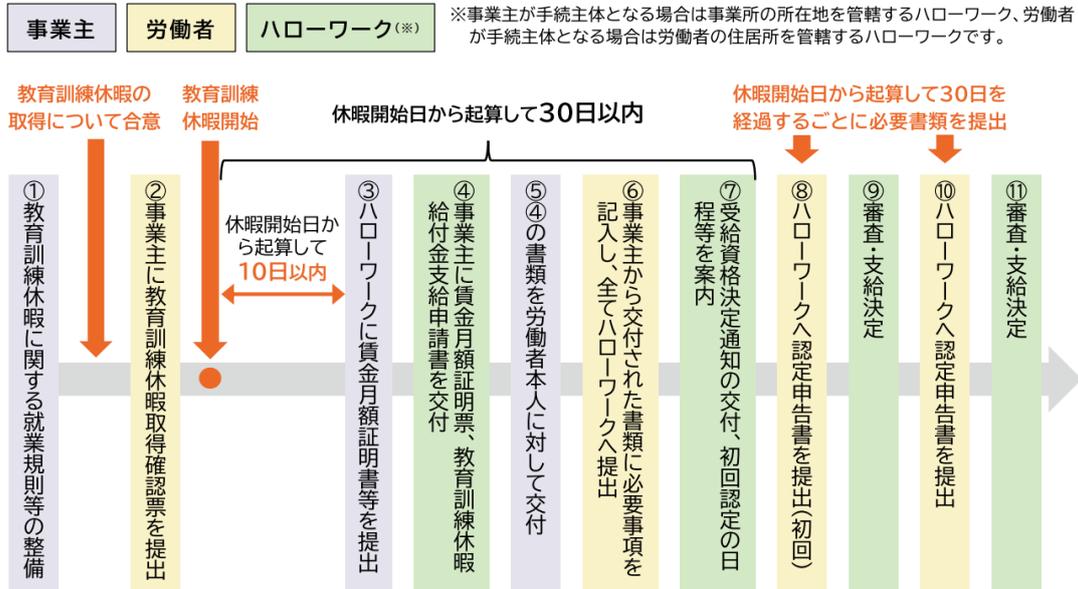
※厚生労働省「教育訓練休暇給付金のご案内」より

2. 就業規則等を整備

従業員が教育訓練休暇給付金を受け取るためには、まず、会社が、教育訓練休暇について就業規則や労働協約などに定め、従業員に周知する必要があります。規定する内容は、対象となる教育訓練、休暇の長さ、休暇取得の手続きのほか、休暇を与える対象者に勤続年数などの基準を設けるか、休暇を賞与や退職金の算定期間に入れるかなどです。

厚生労働省は、規程例をパンフレットで公表しています。ハローワークや、各都道府県の働き方改革推進支援センターでも相談に応じています。手続きの流れについては、次の図をご参照ください。

■手続きの流れ



※厚生労働省「教育訓練休暇給付金のご案内」より

就業規則に基づき、従業員から教育訓練休暇を取りたいと申し出があったら、会社と従業員の間で休暇を取ることに合意します。会社は合意後、従業員から提出された教育訓練休暇取得確認票に必要事項を記載し、休暇開始日から起算して10日以内に賃金月額証明書を作り、管轄のハローワークに提出しなければなりません。その際、教育訓練休暇が定められた就業規則等、賃金台帳、出勤簿の写しも添付します。

ハローワークから、賃金月額証明書、教育訓練休暇給付金支給申請書が交付されたら、速やかに従業員に渡してください。一連の流れは、離職票の交付手続きに似ています。

教育訓練に専念してもらうため、教育訓練休暇中に、会社が出勤を求めることはできません。また、解雇や雇止め、休業を予定している従業員は、教育訓練休暇給付金の支給対象にならないので、注意してください。

3. さいごに

教育訓練休暇を導入するかどうかは、各企業の裁量に任されています。さらに、教育訓練休暇給付金は、就業規則等に基づき会社と従業員が合意したうえで休暇を取ることが前提となっています。会社が休暇取得を拒み、合意しなければ、給付金は支給されません。

人員体制や繁忙の状況によっては、教育訓練休暇を導入するのが難しいケースもあるでしょう。また、無給とはいえ、連続30日以上のお休みを与えるのは、中小企業にとってハードルが高そうです。一方で、従業員のスキルアップや資格取得は、企業にもメリットが大きいことから、それを後押しする手段として、この給付金の活用を前向きに検討してみるのもよいでしょう。弊所でも、教育訓練休暇の導入や給付金の受給手続きをお手伝いします。気軽にご相談ください。

2. 労務管理

スポットワークの労務管理

急増する「スポットワーク」の労務管理を徹底するため、厚生労働省から留意事項をまとめた啓発リーフレットが公表されています。スポットワークはスキマバイトとも呼ばれ、企業にとっては必要な時に即戦力を確保できることから、慢性的な人手不足とも相まって利用が広がっています。本稿では、スポットワークのしくみや、注意すべき労務管理のポイントを紹介します。

1. 幅広い業種で活用

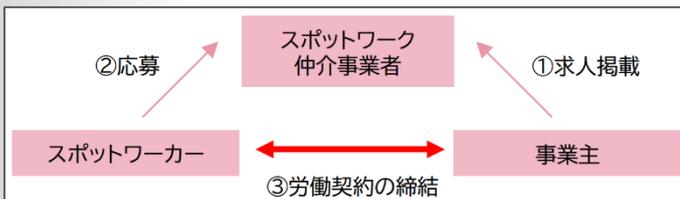
スポットワークは、企業が急に人手を必要とした時に、労働者（スポットワーカー）を雇い、単発で短時間・短期間働いてもらうしくみです。働き手にとって

も、すきま時間などを活用して気軽に働けるメリットがあります。工場での軽作業、商品の配送、イベント運営、飲食店の調理補助・ホールスタッフのほか、データ入力やカスタマーサポート対応といったオフィス

業務など幅広く活用されています。

スポットワーク市場規模の推計レポート【2024年】（スポットワーク研究所）によると、2024年にスポットワーカーに支払われた賃金総額は1,216億円、スポットワークの延べ労働時間は1億834万時間に達したと推計されています。いずれも、2022年と比べて3倍強に急増しました。

事業主（企業）とスポットワーカーのマッチングは、仲介事業者がアプリを使って行うのが一般的です。事業主がアプリに掲載した求人、スポットワーカーが応募し、面接なしで短時間に採用が決まります。事業主はアプリを通じたサービス利用料を、仲介事業者を支払います。



※厚生労働省のリーフレット「『知らない』では済まされない『スポットワーク』の労務管理」より

事業主とスポットワーカーの間に仲介事業者が関与しますが、労働契約を結ぶのはあくまでも、事業主とスポットワーカーです。労働契約の成立時期について、厚労省は「別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人、スポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられる」との見解を示しています。

2. 労働法令の遵守義務

労働契約が成立すると、企業は労働基準法などの労働法令を守る義務が生じます。スポットワーカーは1日だけ、数日だけといった働き方をしますが、正社員やパートなど一般の従業員と同じ扱いが求められます。

まず、仕事開始前に労働条件を通知しなければなりません。労働条件の通知は、仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、内容が適切か、きちんと通知されているかを必ず確認してください。

企業側の都合でスポットワーカーに休業や早上が

りをさせる場合、スポットワーカーに休業手当を支払わなければなりません。休業手当は、労働基準法第26条で「平均賃金の60%以上」と定められています。また、民法第536条第2項では、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させる場合は、賃金の全額を支払う必要があるとされています。

労働時間についても注意が必要です。業務に必要な準備（指定の制服への着替え等）や、業務終了後に業務に関連して行わせる職場の掃除などは労働時間になります。電話番号などの待機時間も労働時間に当たります。求人の際に、これらの時間も含めて始業・終業時刻等を設定してください。

賃金の一方的な減額や、労働契約で支給することが決まっている交通費などの不払いも違法行為です。残業が発生した場合には当然、残業代を支払わなければなりません。

このほか、次の点にも気を配るべきです。

- ・スポットワーカーが工作中、通勤途中にケガをした場合は労災保険の給付を請求できるので、手続きをサポートする。
- ・労働災害を防ぐため、機械の危険性や安全装置の取扱い方法などについて雇入れ時に教育を行うなど、労働安全衛生法等に基づく措置を行う。
- ・ハラスメント相談窓口の周知や、ハラスメントの被害申告があった際の迅速な対応などを行う。

3. さいごに

スポットワーカーは短い雇用となるため、企業による労働時間の把握や残業時間算定が漏れるケースが指摘されています。また、仲介事業者がスポットワーカーへの賃金支払いまで代行するケースもあり、企業の当事者意識が薄くなりがちになります。

一方、このような背景もあり企業から仕事を急にキャンセルされた、残業代が正しく支払われなかったなどの苦情や相談が、スポットワーカーから労働局に寄せられています。「使い勝手の良い労働者」という甘い認識でスポットワーカーを雇うことは、大きなリスクとなります。

スポットワーカーを雇う場合には一般的に、就業規則の整備、労働条件通知書の内容の精査、労働時間の管理、残業代の正確な計算などが企業に求められます。弊所でも随時、サポートいたします。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「教育訓練休暇給付金 10 月スタート」に関連する豆知識をお伝えします。

Q. 教育訓練給付金の対象となる講座は、どこで調べればよいですか？

A. 厚生労働省サイト「教育訓練講座検索システム」から、現在、教育訓練給付金の対象として厚生労働大臣の指定を受けている講座が検索できます。
(<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>)

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#50161 (全10ページ)	4割以上の社員が悩んでいる！？ 「気象病」の正体とその対処法	<ul style="list-style-type: none"> ・「気象病」対策で快適な職場環境を！ ・気象病の社員はどのような症状に悩まされているのか？ ・社員はどのような配慮を求めているのか？ ・会社でできる「気象病」への対処法を検討してみよう 等
#50162 (全9ページ)	経営者がよく使う SNS、 1位は顔出し前提のアレだった！	<ul style="list-style-type: none"> ・気になる経営者たちのデジタル事情 ・経営者に人気の SNS 決定戦 ・実際、Mac 派ってどれくらい居るの？ ・資料は紙で見たい？画面で見たい？
#50163 (全6ページ)	ウチの子に残業させるな！ 会社版モンスターペアレントへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・社員本人の労働問題に、親が介入してくる？ ・(事例1) 残業について苦情を言ってくる親 ・(事例2) 給与や評価に関する不満を言ってくる親 ・(事例3) 異動に関する要求をしってくる親
#50164 (全6ページ)	増え続ける「リベンジ退職」の脅威！ 損害賠償は請求できる？	<ul style="list-style-type: none"> ・立つ鳥跡を濁す……退職時に会社を脅かす社員 ・このリベンジ退職、損害賠償請求できる？ ・リベンジ退職を未然に防ぐための手立ては？
#50165 (全5ページ)	組織をむしばむ「静かな退職」。 早期に対応する方法とは？	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業こそ要注意！組織をむしばむ「静かな退職」 ・「静かな退職」の兆候は、合理的な塩対応？ ・「セルフ・キャリアドック」で仕事への愛を取り戻せ！！等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
FAX >>> 03-3574-3523

貴社名			ご担当者様	部署・所属
所在地	〒			
E-mail			Tel	
ご希望のレポート番号				

※ご記入いただきました個人情報、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。