



ソラーレ通信>>>

>>> 2025.9

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

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 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

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

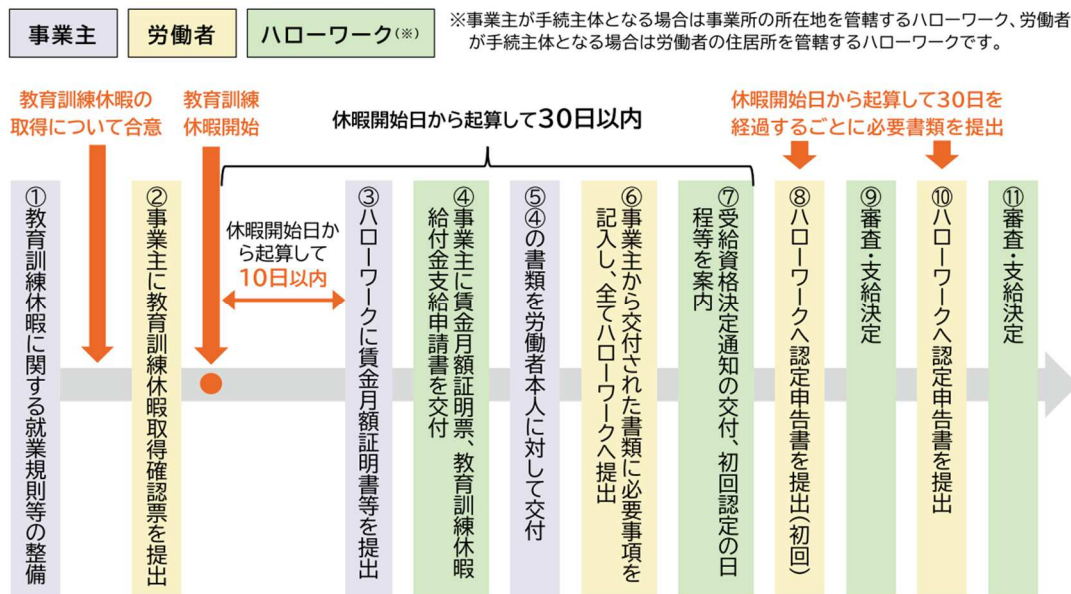
※厚生労働省「教育訓練休暇給付金のご案内」より

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日以上との休暇を与えるのは、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

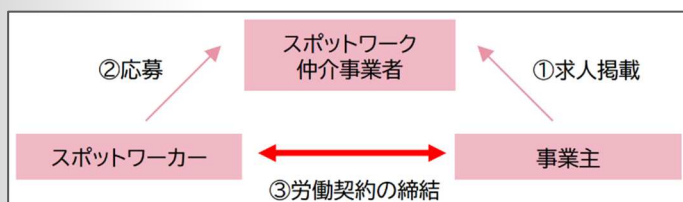
スポットワークは、企業が急に人手を必要とした時に、労働者（スポットワーカー）を雇い、単発で短時間・短期間働いてもらうしくみです。働き手にとって

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に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い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rend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	・「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！	・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	・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？	・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？	・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 >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

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は、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。



竹中 幹夫

年長の娘が選んだランドセルは、ミント色でした。

私が小学生だった頃は「女子は赤、男子は黒」が当たり前で、他の色を見かけることはほとんどありませんでした。今では紫や茶色、そしてミント色まで、本当にいろいろな選択肢があります。

こうした変化の背景には、「みんなと同じに合わせる」のではなく、「一人ひとりの個性を尊重する」という社会の流れがあるように思います。ランドセル選び一つをとっても、子どもが自分らしさを大切にできる環境が広がっていることを感じました。

職場も同じで、多様な価値観や働き方を受け止め、それぞれの考えを尊重することが、組織の力を高めていきます。娘のランドセルから、「多様性を認め合うことの大切さ」を改めて実感しました。



野々山 環

このたび、ソーレ社労士法人から職場のハラスメント対策を分割し、より専門性を高めるべく設立した「ZERO ハラスメント株式会社」の取締役役に就任いたしました。

これまで、ハラスメント対策に強い社労士事務所としてソーレにおいても実務の責任者を担ってきましたので、今まで培ってきたベースを活かし、より広い視点で、様々な企業の職場のハラスメント対策のサポートができるように精進してまいります。

新会社設立のハガキを見て、「野々山さんが新会社に移ったら、今後は誰に労務相談すればいいの？」と顧問担当のお客様から何件かご連絡をいただきましたが、ソーレにも籍を置いて、これまで通り労務管理等のサポートもいたしますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。



佐々木 良

今年度の弊社の方針として活用可能な助成金は積極的にご提案していくことになり、助成金事業が立ち上がりました。今回、助成金事業の担当者となりましたのでコラム内で令和7年度のおすすめの助成金について情報提供していきます。

○「働くパパママ育業応援奨励金」働くママコース NEXT

都内の中小企業等において、従業員が「育業」を取得し、円滑に職場復帰できるような環境整備を支援することを目的とした奨励金です。

- ・女性従業員が養育する子の2歳の誕生日前日までに合計1年以上（364日以上）育業
- ・原職に復帰し3ヶ月経過
- ・企業が育児休業法を上回る取組を就業規則に整備

を主な要件としています。

受給要件が多々ありますので、ご興味ありましたらお声がけください。



関根 智樹

先日、約10年ぶりに人間ドックを受けました。胃カメラも約10年ぶりにやりました。私は反応が敏感で、喉の麻酔だけではかなりご迷惑をおかけしてしまうので（苦笑）、静脈麻酔をうち、眠りの世界へいざなわれながら、無事胃カメラ検査をおこなうことが出来ました。目が覚めた時のだるさはなく、思いのほか爽快でしたが、時間が経つにつれ、胃がムカムカしてきて、結構グロッキーな1日となりました。



堀内 和希

先日息子と仙台（秋保温泉）に旅行へ行ってきました。仙台朝市で生ガキを食べたり、プールで遊んだり、水族館で遊んだり、楽しい旅行にすることができました！

生ガキを久々に食べたのですが臭みが全然なくポン酢でおいしくいただきました。気分もリフレッシュしたのでこれからも頑張ってみます！



大谷 裕美

もう7割完治しましたが右手が「橈骨神経麻痺」になり負傷しておりました。毎夜に日課としてヨガのフォームローラーで筋膜ほぐしをしているのですが、負傷した日はフローリングに寝ころび背中や肩腕をコロコロほぐして気持ちよくなり右の二の腕に自分の体重がかかり圧迫され、おそらく30分くらい寝落ちしてしまったのが原因です。起きたら右腕が痺れるのを乗り越え力がまったくはいらずパニック！なにも握れずとても焦りました。次の日整形外科の先生に原因をお話ししたら「全治1ヶ月、アホだなあ〜」と笑われました。右手だったのでとても不便でした。はじめての経験でしたが割とよくあるそうですよ。またの名は「サタデーナイト症候群」「ハネムーン症候群」気になるかたはググってみてください。もう二度となりたくないで寝落ちしないように気を付けます。



樋田 美奈子

夏の終わり〜、夏の終わりには！森山直太郎です。

夏の終わりには、最低賃金改定がお待ちかねです。ということで、

令和7年より、全国の最低賃金が大幅に改定されます。今回の改定では、全国加重平均が時給1,121円となり、前年の1,055円から66円の引き上げとなりました。この上げ幅は、最低賃金の目安制度が始まって以来、過去最大となります。

- ・東京都：1,226円（+63円、10月3日から適用）
- ・神奈川県：1,225円（+63円、10月4日から適用）です。

最低賃金の改定はパートやアルバイトだけでなく、月給制の社員にも影響があります。月給を時給換算したときに最低賃金を下回っていないか、企業は必ず確認する必要があります。最低賃金を下回ると最低賃金法違反となり、是正勧告や罰則の対象となる可能性があるため、注意が必要です。今回の最低賃金改定は、労働者にとっては収入増という追い風ですが、企業にとっては人件費増加という大きな課題をもたらします。労働者の生活安定と企業経営の持続性を両立させるためには、正しい制度理解と早めの対応が必要になりますね。



楠橋 ルリ子

旅行先からの帰り道での出来事です。羽田空港から最終電車に乗り、行けるところまで移動したあと、とある駅でタクシーに乗り換えることにしました。

駅前のタクシー乗り場には、すでに5組ほどの人が並んでいました。自分の前に並んでいた4組までは順調にタクシーが来ていたのですが、いきなりぴたりと途切れてしまったのです。「もう少し待てば来るだろう」と思いながら列に残っていたのですが、これがなかなか来ない…。結局、45分ほど待ってやっと乗ることができました。

今振り返ると、「ここで見切りをつけて別の手段にすべきだったな」と思います。けれど、その時は「ここまで待ったのだから」という気持ちに縛られて、なかなか動けませんでした。まさに“ sunk cost ”にとらわれてしまった瞬間です。

この経験で痛感したのは、引き際を決める大切さ。旅行でも日常でも、「ここまで」と決めて行動することが、時間も気持ちも無駄にしないコツだと学びました。



福田 将平

先日、あるお客様に令和4年に制定された賃金規程の見直しや改善を発注いただきました。実際の運用と比べて差異が出てきている部分を修正したり、これまでにできた新しい手当を規定したりしますが、それだけではなく、無駄を省き、あやふやな部分を明瞭に、効率的かつ効果的な構成にして、さらに将来のメンテナンス性を高めるということを心掛けました。一度そうしておけば、たとえ私ではなくても、次回以降の変更や追加などのメンテナンスが容易になります。皆様の会社でも、これまでにそのように規定の改定をしてもらったご経験があれば、きっとそれはいい社労士だったのだと思います。ぜひ、皆様の会社の就業規則も将来のためのメンテナンスをしてみてください。



吉田 洋子

日中はまだ日差しの強さが残るものの、夕方以降は虫の音が聞こえたり、風を心地よく感じたりと、少しずつ秋の気配を感じられるようになってきました。

このころになると、そろそろ定期健康診断の実施状況、受診率についても気にかけておきたいところです。未受診者への勧奨やフォローは進んでいらっしゃいますか？

労働安全衛生法では、事業主に年1回の定期健康診断の実施が義務づけられています。

また、深夜業などの特定業務従事者や、有害物質を扱う労働者には特殊健康診断の実施も義務づけられています。単なる形式的な実施にとどまらず、結果に基づいた就業上の措置や労務管理を行うことが重要です。秋の健診シーズンを契機に、受診勧奨と結果フォローの体制を改めて整えましょう。



宮下 真

先日健康診断に行って参りました。バリウム検査を受ける年齢になってからだいぶ久しいですが、毎回不思議に思うのが、撮影台の上を回転させられること。これだけ色々な技術が発達した令和の世の中になっても自力で回転させられるのはなぜなのか？右に3回転、左に3回転、また右に3回転。いやはやしんどい。日頃の運動不足は否めないけれど、この検査は何とか楽なやり方になってほしいなと考えつつ検査後のお水を飲み干すのでした。



大谷 雄二

最近のAI技術の進化は目覚ましく私たちの想像を遥かに超えるスピードで進化しています。ChatGPTやGeminiなどの対話型AIが登場し、文章生成から画像・動画作成まで、クリエイティブな分野でも活躍しています。

私は、数あるAIの中でもGenspark（ジェンスパーク）が使いやすく、クオリティが高いと思います。

Gensparkは、ユーザーの要求に対して必要な情報を短時間でまとめ、視覚的に整理して提供します。複数の情報源からデータを集約し、一つのカスタムページに生成します。

ChatGPTやGeminiなど是对話形式で情報を提供しますが、Gensparkは複数のソースから情報を引き出し、視覚的に整理して表示してくれます。また、リンク情報を羅列する検索エンジンとは異なり、必要な情報を一箇所にまとめて表示してくれるため、自分で調べる時間が大幅に削減されます。

少し前までは名前も知らなかったのですが、一度使ってみたら手放せなくなりました。

文章で説明するより使ってみるのが一番わかりやすいと思います。

とは言え数か月後にはさらに上を行くAIツールが出てくる可能性もありますので、それもまた楽しみです。