

■最新・行政の動き

地域別最低賃金 5%引き上げ平均1054円へ 中賃審が「目安」答申

■健康保険証とマイナンバーカードの一体化（マイナ保険証）に関する制度説明資料

■ニュース

○育児のためのテレワーク 週5勤務で「月10日」要件

○仕事より余暇を重視する割合が年々増加
ほか

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

地域別最低賃金 5%引き上げ平均1054円へ 中賃審が「目安」答申

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、令和6年度の地域別最低賃金の引上げ額の「目安」を全国一律50円に決定し、武見敬三厚生労働大臣に答申しました。

目安どおりに引き上げられた場合の上昇率は5.0%で、最賃の全国加重平均は1054円に達します。引上げ額は昨年実績の43円を上回り、4年連続で過去最大となります。北海道や茨城、滋賀など8道県が新たに1000円に到達し、到達済みの地域を含めると、計16都道府県が1000円以上となります。引上げ後の最高額は東京の1163円で、最低額は岩手の943円。最高額に対する最低額の比率は81.1%となり、80.2%だった昨年に比べ地域間格差が縮小します。

今後、目安を踏まえて都道府県の地方審議会が審議・答申し、引上げ額が決定されます。昨年は、24県が目安を上回る引上げを行いました。

目安の決定に当たり、消費者物価が上昇している状況を重視したほか、賃金上昇率が昨年度を上回る水準にある点も考慮しました。

労務費などの価格転嫁が進んでいない企業があるほか、物価高による倒産が増加傾向にあることから、答申では、一部の中小企業・小規模事業者の賃金支払い能力の面で「50円」の目安額は厳しいと指摘。政府に対し、中小企業などが賃上げ原資を確保できるよう、生産性向上の支援策や、価格転嫁対策の継続的な実施を要望しました。

【厚生労働省主催】テレワークセミナー

開催日：2024年11月7日(木)13:00～ 登壇時間：14:15～15:15

講演：テレワーク実施時の労務管理上の留意点

現場作業でもテレワーク

特定社会保険労務士法人NSR 中島康之

テレワークがしにくい業種でのテレワークや、テレワークガイドラインはじめ、チェックリストにある労働安全衛生法上のオンライン面談の注意点なども併せてを解説します。



国民會館武藤記念ホール 大阪市中央区大手前2-1-2 12階

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

【これからマイナ保険証の利用登録を行なうとき】 マイナ保険証利用のためのステップ

マイナンバーカードを保険証として利用できるようにするには、事前にお手続きが必要です。

1 マイナンバーカードの取得

◆ 3つの方法があります。

- A オンライン申請（パソコン・スマートフォンから）
- B 郵便による申請（手書きの申請書から）
- C まちなかの証明写真機からの申請



カードをすでにお持ちの方は、
②にお進みください。

2 マイナ保険証の利用登録

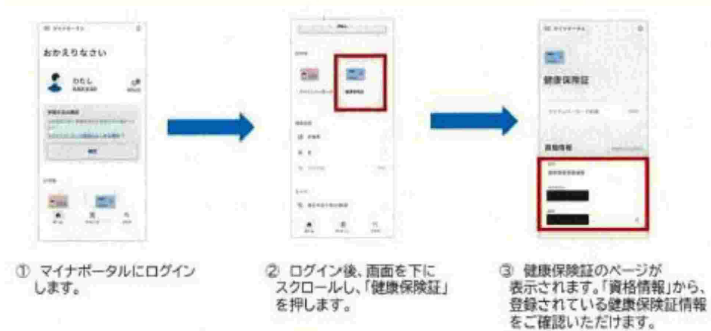
◆ 3つの方法があります。

- A 医療機関・薬局の受付（カードリーダー）で行う
- B セブン銀行ATMから行う
- C マイナポータル（スマートフォン）から行う

マイナポータルとは・・・

政府が運営するオンラインサービスです。
パソコンやスマートフォンからログインが可能で、各種行政手続きの申請や、所得・税等の情報を確認することができます。

3 登録完了後、マイナポータルでご自身の情報の確認をお願いします



【ご注意】

- ・就職や転職の際には、その都度、勤務先事業所様から「資格取得届」によるマイナンバーの提出が必要となります。【P6】
※ マイナポイントを申し込んでいても、マイナンバーを会社に提出していない場合、マイナ保険証は利用できません。
- ・ご不明点や情報が正しく登録されていない場合には、マイナンバー総合フリーダイヤル（0120-95-0178）【P16】またはご加入の協会けんぽ支部にお問い合わせください。

▶ 詳細については、ホームページをご確認ください。
「協会けんぽ特設ページ」【P17】

【令和6年12月2日以降の取り扱い】 「資格取得届」等のお手続きの流れ

従業員様の入社するときなどに提出が必要となる「資格取得届」や、扶養となるご家族が追加されるときに提出する「被扶養者異動届」のお手続き方法は、これまでと **変更ありません。**
ただし、保険証は発行されず、今後は代わりに「資格情報のお知らせ」が交付されます。

1 事業所様 → 日本年金機構

「資格取得届」「被扶養者異動届」提出 ※ 従来と変更ありません

※ **5日以内**にご提出ください。

※ 届出の際、**マイナンバーを正確に**ご記載ください。

（誤った番号を記載すると、医療機関等の受診の際に支障が出ます。）

2 協会けんぽ → 事業所様

「資格情報のお知らせ」送付 ※ 保険証は発行されません

3 事業所様 → 被保険者様

「資格情報のお知らせ」配布 ※ 退職等の際の返納は必要ありません

「資格情報のお知らせ」とは？

マイナンバーカードには、従来の保険証に記載されている記号・番号や資格取得年月日などの情報が記載されていません。このため、保険証廃止後の給付金申請にご活用いただくことなどを目的に、すべての加入者（被保険者・被扶養者）様に対して、**個人単位**で発行します。

「資格情報のお知らせ」はどのようなときに必要ですか？

傷病手当金などの給付金の申請の際には、引き続き従来の保険証に記載されている記号・番号の記入が必要となりますので、「お知らせ」に記載されているものをご活用ください。

また、医療機関等での受診の際、窓口設置のカードリーダーにトラブル等があった場合には、「マイナンバーカード + お知らせ」の提示で受診が可能となります。万一の際に備えて、大切に保管しておいてください。

【令和6年12月2日以降の取り扱い】 発行済みの健康保険証の取り扱いについて

従来の健康保険証は令和6年12月2日に廃止されますが、
現在お持ちの健康保険証は、退職等で資格喪失にならない限り、令和7年12月1日まで使用できます。



◆ 令和7年12月1日までに退職等で使用できなくなった保険証は、従来通り回収が必要です。

※ 回収の流れ：加入者様 → 事業所様 → 日本年金機構（または協会けんぽ）

◆ 令和7年12月2日以降については、保険証の自己破棄も可能です。

従来の保険証の経過的取り扱い一覧

	マイナ保険証	従来の保険証			
	使用	使用	新規発行	退職時等の回収	自己廃棄
R6.11.29まで	可	可	可	必要（従来通り）	不可（従来通り）
R6.11.30～R7.12.1	可	可	不可	必要（従来通り）	不可（従来通り）
R7.12.2以降	可	不可	不可	不要	可

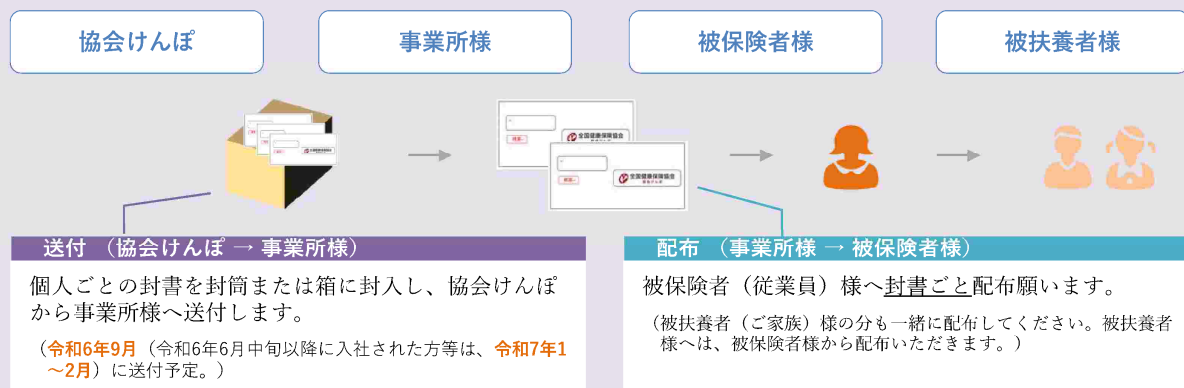
【令和6年9月実施】 既加入者に対する「資格情報のお知らせ」の送付 ①

※ 今回の制度改正に伴う臨時の業務です。【→ 別添チラシ参照】

国の方針に基づき、**本年9月**（一部の方は令和7年1～2月）に全加入者様に対し、事業主様を経由して、記号・番号を含む被保険者資格等の基本情報が記載された「**資格情報のお知らせ**」を送付する予定です。（各事業所様には、本年7月または8月に送付する納入告知書にチラシを同封して、事前にご案内する予定です。）

● 事業主の皆様におかれましては、「**資格情報のお知らせ**」を従業員様にお渡しいただきますよう、ご協力お願い致します。

「資格情報のお知らせ」配布までの流れ



育児のためのテレワーク 週5勤務で「月10日」要件

◆育介法施行規則など改正案

厚労省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会は7月30日、来年4月から順次施行される改正育児介護休業法に関する省令・告示の改正案を了承しました。

改正育介法では、3歳から就学前までの子を養育する労働者に対する「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業に義務付けました。省令・告示において、同措置などの詳細を定めることになっています。

同措置は、

- ① 始業時刻の変更など、
- ② 在宅勤務など、
- ③ 所定労働時間の短縮、
- ④ 新たな休暇の付与、
- ⑤ 仕事と育児の両立を容易にするための措置として省令で定めるもの

——から事業主が2つを用意し、うち1つを労働者が選択して利用できるようにするものです。

省令案では、始業時刻の変更などを選択する場合について、「フレックス制」と「始業または終業時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度」のどちらかを講じることとしました。

在宅勤務を講じる場合の要件には、1日の所定労働

時間を変更せずに利用できることや、始業または終業時刻を含む連続した時間について時間単位で利用できることなどを盛り込みました。1週間の所定労働日数が5日の労働者の場合、在宅勤務日数は月10労働日とし、週所定5日以外の労働者に対しては労働日数に応じた実施日数としなければならないとしています。

所定労働時間の短縮を講じる際は、原則として1日6時間勤務とする措置を含めるとしました。

新たな休暇の付与に当たっては、1日の所定労働時間を変更することなく、年10日利用できることなどを要件としています。

仕事との両立に向けた措置として省令で定めるもの内容については「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」を示しました。

【厚生労働省「令和6年6月26日 第69回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 参考資料1-1」(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001268175.pdf>

仕事より余暇を重視する割合が年々増加

～日本生産性本部の調査より

◆「仕事より余暇を重視」する傾向

日本生産性本部が「レジャー白書2024」(速報版)を公表しました。これは、余暇活動に関する個人の意識や参加実態に関するアンケート調査の結果をまとめたものです。この調査により、仕事よりも余暇を重視する人々の割合が年々増加していることが明らかになりました。特に「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」と回答した人の割合が2021年以降増加しており、2023年には回答者の34.1%がこのように答えています。

この傾向は、働き方やライフスタイルの変化を反映しています。コロナ禍を経て、多くの人々が自分の時間を大切に、家族や友人との時間、趣味やリラクゼーションの時間をより重視するようになったといえるでしょう。

◆企業に求められる対応

企業には、上記のような働く人の意識の変化に対応することが求められます。すなわち、従業員のワークライフバランスを尊重し、柔軟な働き方を推進することで、従業員の満足度や生産性の向上が期待できます。具体的には、以下のような取組みが考えられます。

- ① フレックスタイム制度の導入：従業員が自分のライフ

スタイルに合わせて働く時間を選べるようにする。

② リモートワークの推進：通勤時間を削減し、より効率的に仕事を進めることができる環境を整える。

③ 有給休暇や特別休暇の取得促進：従業員が積極的に休暇を取得できるような文化を醸成する。

このほかにも、余暇活動として人気の高い国内観光旅行に行きやすくなるような福利厚生の導入なども考えられます。

【公益財団法人日本生産性本部「レジャー白書2024(速報版)」】
https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/app_2024_leisure_pre.pdf

最低賃金をめぐる動向等

◆「最低賃金」制度の概要

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が定めるもので、使用者は、労働者にその金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県別に最低賃金が定められ、この地域別最低賃金以上の賃金を支払わない場合、罰則が科せられます。なお、最低賃金制度には例外があり、「最低賃金の減額の特例許可制度」において、身体や精神の障害によって一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることにより個別に最低賃金の減額の特例が認められます。

◆最低賃金の減額の特例許可申請について

一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

最低賃金の減額特例を受けられる労働者

- 1 精神又は身体の障害により著しく労働能率の低い者
- 2 試の使用期間中の者
- 3 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定のもの
- 4 イ 軽易な業務に従事する者
ロ 断続的労働に従事する者

減額特例の許可を受けようとする使用者は、それぞれの所定様式による申請書 2通を作成し、所轄の労働基準監督署に提出して許可を取得して下さるようお願いいたします。

◆なお昨今の賃金事情と乖離

2024年度の最低賃金について、厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月25日、目安額を全国平均で時給1,054円とする答申を行いました。引上額は50円となり、1,000円の大台に乗った2023年度の額を超え、4年連続で過去最大となりました。

この答申を参考として、各地方最低賃金審査会で調査審議のうえ、答申を行い、各都道府県労働局長によって地域別最低賃金額が決定されます。例えば、東京都の最低賃金については、8月5日に東京地方最低賃金審議会が東京労働局長に対し時給1,163円に改正することが適当であるとの答申を行いました。例年、10月上旬～中旬に各都道府県の地域別最低賃金が発効します。

なお、このように最低賃金は引き上げられますが、すでに社会的な人手不足等により、各業界におけるパートタイム労働者等の時給は上昇しているのが現状です。例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年6月分結果速報」によると、パートタイム労働者の時給は平均1,338円で、前年同月比4.9%増となっています。

【厚生労働省「令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41785.html

【滋賀労働局「最低賃金の減額の特例許可申請について」】

https://site.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saitei_chingin/gengakutokurei.html

男性育休初の30%超え～「令和5年度雇用均等基本調査」より

厚生労働省は、「令和5年度雇用均等基本調査」の結果（従業員5人以上の3,495事業所から回答）を公表しました。この中から、男性の育児休業の取得状況についてご紹介します。

◆法改正により取得率が上昇

昨年度の男性の育児休業取得率（産後パパ育休を含む）は30.1%で、令和3年度より13ポイント増えて過去最高を更新しました（女性は、84.1%（令和3年度より3.9ポイント増））。同省は、取得率が30%に達した理由として、令和4年の育児介護休業法の改正により取得意向の確認が義務付けられたことや、中小企業に様々な政策を打ち出し、制度が周知されたことなどを挙げています。

育児休業の取得期間は、「1か月～3か月未満」が28.0%（令和3年度24.5%）と最も高く、「5日～2週間未満」が22.0%（同26.5%）、「2週間～1か月未満」が20.4%（同13.2%）となっており、2週

間以上取得する割合が上昇しています。

事業所の規模別では、「従業員500人以上」が34.2%で最も多く、100人以上の事業所では30%を超えているのに対し、「5～26人」の事業所は26.2%でした。

◆従業員300人以上の企業は取得率公表が義務化

政府は、男性の育児休業取得率を令和7（2025）年までに50%に上げることを目標に掲げています。取得率を向上させる施策として、来年4月からの育児介護休業法の改正により、従業員が300人超1,000人以下の企業にも取得率の公表が義務付けられるようになります。また、従業員数100人超の事業主に対して、行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る状況把握および数値目標の設定が新たに義務付けられるようになります。

【厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>

就活中の学生の88%が「企業のSNSを見て入社意欲が増した」と回答

～株式会社リソースクリエイションの調査から
SNS採用マーケティング「エアリク」を運営する、株式会社リソースクリエイションは、2025年卒業予定の就職活動中の学生575名を対象に、「SNS就活についての実態調査」を実施しました。その概要を紹介します。

◆選考に進む上で最も重要視することは「会社の雰囲気」

「選考に進むうえで、何を最重要視するか」という質問に対し、63.3%が「会社の雰囲気」と回答しています。「企業理念」(11.0%)や「給与」(6.8%)と圧倒的な差がつかれました。

◆企業のSNSアカウントは必要

「企業のSNSアカウントは必要だと思うか」という質問に対しては、89%が「必要」と回答しています。その理由として、

- ・ホームページや文などでは伝わらない会社の雰囲気を知ることができるため
- ・SNSはより手軽に欲しい情報を入手することができるため
- ・社風が強く出るものであると考えているから
- ・企業理解が深まったり、オープンにしていることから、信頼感

が周りに比べて高くなると感じるため
などがあげられています。

◆企業のSNSを見て入社意欲が増した学生は88%

「就職活動中、企業アカウントを見て入社意欲はどのように変化したか」という質問に対し、88%が「増した」と回答しています。企業のありのままの雰囲気が伝わると親近感がわき、入社意欲が高まる効果が期待できそうです。

◆就活生の約半数がSNSきっかけで企業選考を受けたことがある

「SNSがきっかけで企業の選考を受けたことがあるか」という質問に対しては、約半数(49%)が「ある」と回答しました。

【株式会社リソースクリエイション「SNS就活についての実態調査」】

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000056.000087010.html>

トップアスリートをマッチングする就職支援制度

◆現役アスリートの就職支援「アスナビ」とは

JOC(公益財団法人日本オリンピック委員会)は、企業と現役トップアスリートをマッチングする就職支援制度「アスナビ」を設けています。安心して競技に取り組める環境を望むトップアスリートと、アスリートを採用し応援することで、社内に新たな活力が生まれることなどを期待する企業を結びつける制度で、2024年3月現在、約230の企業において、400名近くのアスリートが採用されています。

◆会社の規模にかかわらず利用できる

規模が小さな会社であっても本制度を利用してアスリートを採用できますし、サービス利用も無料です。また、入社準備や活用方法などの情報提供、「社内報・ホームページでの活用法」など様々な面でJOCのサポートを得られます。

給与や賞与といった雇用にまつわる費用は、企業の規定に則って支給されるケースがほとんどで、一般従業員と変わりません。それとは別に発生する「競技活動費」は、海外大会の参加費用やトレーニング施設などが主な科目となりますが、数十万から数百万まで、競技・種目・競技力によって幅があるようです。

なお、企業は雇用主となるので、トップアスリートに対し広告や宣伝を目的に契約金を支出するスポンサー(広告主)とは異なります。

◆採用のメリット(一例)

アスリートの持つ「常に高い目標に挑戦し続け、逆境でも決してあきらめない姿勢、集中力、礼儀正しさ、チームワーク」は、従業員によい影響を与えてくれるでしょう。

○エンゲージメントの向上/社内一体感の向上

「がんばる仲間を社員一体となって応援する」ことが、社内の一体感醸成につながる。また、競技を通して世界に挑む仲間の姿がロールモデルとなり、エンゲージメントの向上につながる。

○企業認知の向上

SNSや自社HP等でトップアスリート自身が情報発信をしていくことが、所属企業・団体の認知向上に寄与する。

【公益財団法人日本オリンピック委員会「アスナビー現役アスリートの就職支援」】

<https://www.joc.or.jp/for-athletes/career/athnavi/>

～いじめ・嫌がらせの相談が最多

厚生労働省が7月12日、「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間における労働条件や職場環境に関するトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談」（都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379カ所（令和6年4月1日現在）に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応）、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

◆総合労働相談件数は4年連続で120万件超

公表内容によれば、総合労働相談件数は121万400件で、4年連続で120万件を超え、高止まりの状況です。内訳としては、「法制度の問い合わせ」が83万4,816件、「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」が19万2,972件、「民事上の個別労働関係紛争相談」が26万6,160件となっています。

また、助言・指導申出は8,346件（前年度比4.5%増）、あっせん申請は3,687件（同5.6%増）となっています。

◆いじめ・嫌がらせの相談が最多

相談内容等の内訳を見ると、民事上の個別労働関係紛争相談では「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多で60,113件となっており、「自己都合退職」（42,472件）、「解雇」（32,943件）と続いています。パワハラ防止法の全面施行に伴い、この数に同法に規定するパワハラに関する相談は含まれていませんが（「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上されるため）、パワハラに限らず、「いじめ・嫌がらせ」については企業の労使紛争のリスクにおいて大きい課題であることがわかります。企業として対策と対応を検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html

解雇等無効判決後、職場復帰する労働者はどのくらい？

～労働政策研究・研修機構の調査から

労働問題を専門とする日本労働弁護団、経営法曹会議ほか、労働問題に詳しい弁護士を対象に行われた調査の結果、次のようなことが明らかになったそうです。

◆解雇等無効判決後の復職割合

解雇・雇止め訴訟の判決において解雇等が無効とされた場合の復職割合は次のようになっています。

- ・復職した 37.4%（うち復職後継続就業 30.3%、復職後不本意退職 7.1%）
- ・復職せず 54.5%
- ・不明 8.1%

復職しなかった理由としては、復職後の人間関係に懸念があったとした人の割合が38.9%と最多でした。また、復職後に不本意退職となった労働者の退職理由では、「使用者からの嫌がらせ」（16.2%）が最多でした。

◆多くのケースで和解案拒絶

一方、判決で終局した事案で、判決までの過程で裁判所から示された和解案を拒絶したのは86.5%に上っており、その内訳は次のようになっています。

- ・労働者側が拒絶 45.0%
- ・使用者側が拒絶 21.3%
- ・労使双方が拒絶 33.8%

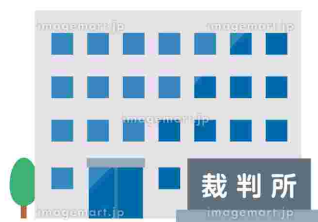
労働者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」（34.7%）、「合意退職の和解案だったが、解決金額が低かった」（30.6%）、「合意退職の和解案だったが、解雇無効を確信」（22.3%）となっています。

また、使用者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず」（19.4%）、「地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず」（15.3%）、「合意退職の和解案だったが、解決金額が高かった」（13.9%）となっています。

現在、厚生労働省の労働政策審議会では解雇無効時の金銭救済制度に関する議論が以前から行われていますが、少し停滞気味の様です。解雇・雇止めには金銭的な問題だけではないという一面もあり、なかなか結論は出ないようですが、今後の行方が気になるところです。

【労働政策研究・研修機構「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」】

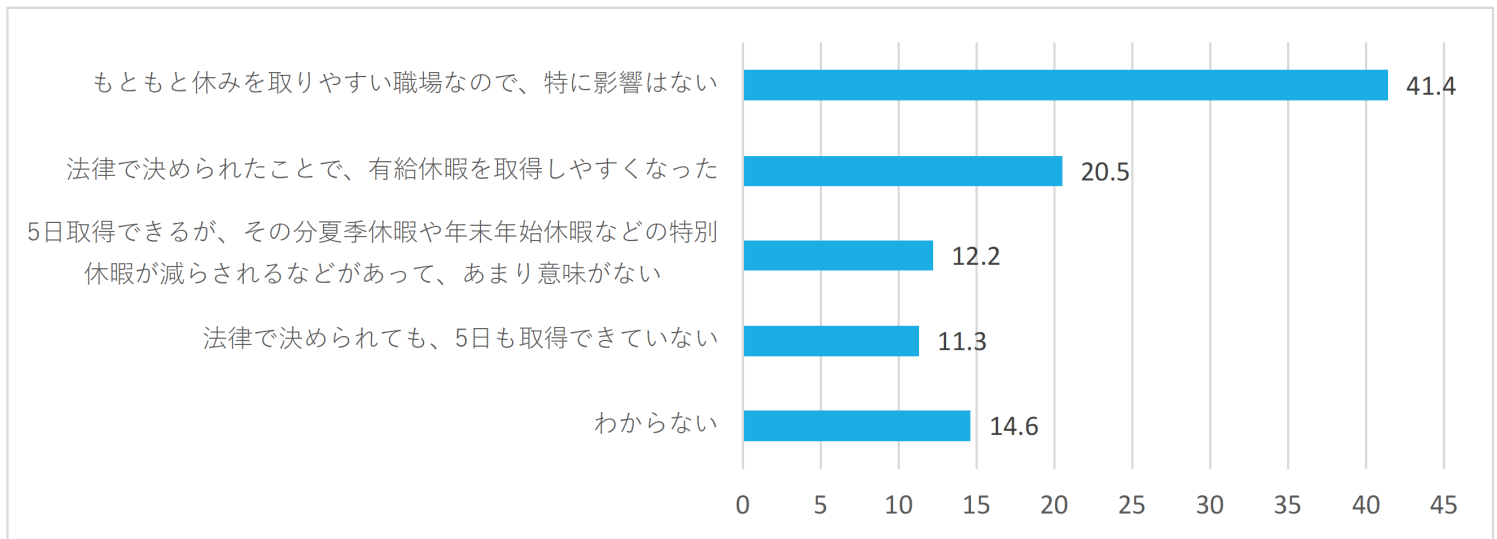
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/244.html>



過半数代表者 不適切な選出方法が5割超 連合調査

連合は、働き方改革の定着状況を把握するため、被雇用者1000人を対象にアンケート調査を行いました。36協定の締結当事者が誰か尋ねたところ、過半数労働組合は45.1%、過半数代表者が24.2%でした。過半数代表者の選出方法については、「会社からの指名」27.1%、「一定の役職者が自動的に就任」14.0%、「親睦会などの代表が自動的に就任」10.3%などの不適切な方法が、合計で5割を超えています。

表 年次有給休暇の年5日取得が義務化されていることについて、休み方にどのような変化があったか (%)



また、年次有給休暇の5日取得の義務化を受け、休み方の変化を尋ねたところ、12.2%が「その分夏季や年末年始の特別休暇が減らされた」と答えています。

【(連合)『働き方改革』(労働時間関係)の定着状況に関する調査2024】
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20240719.pdf?12>

実務に役立つQ & A [人材開発支援助成金 (教育訓練休暇付与コース)]

教育訓練で休暇導入!? 雇用保険給付が創設に

Q

在職中に教育訓練のために休暇を取得した場合、雇用保険から給付が出るようになるかと聞きました。当社ではこうした休暇制度は設けていません。休暇制度の整備を検討すべきなのでしょうか。

A

雇用保険の一般被保険者が、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に給付金が支給されることになり(改正雇保法60条の3)、令和7年10月から施行されます。期間は、訓練を開始した日から起算して原則1年間で、1日当たり支給されるのは基本手当の日額に相当する額です。

雇保法は休暇を取得した場合の給付について規定しています。休暇に関しては、職業能力開発促進法に規定が設けられています。事業主は、必要に応じ、援助を行うこと等により労働者の自発的な職業能力の開発、向上を促進することとしています(法10条の4)。1項1号では、長期教育訓練休暇の付与を挙げていて、2号で始業終業時刻の変更や勤務時間の短縮なども選択肢となっています。

厚労省の雇用保険部会報告(令6・1・10)では、休暇制度について、給付金制度の創設に併せて、教育訓練休暇制度の周知や企業への導入支援など、普及促進に取り組むべきとしています。

【(厚生労働省)人材開発支援助成金】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

9月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【30日まで】

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]