

# ハローワーク通信

【 冬号（第9号） 令和8年1月発行】

## 今月号の内容 (Contents)

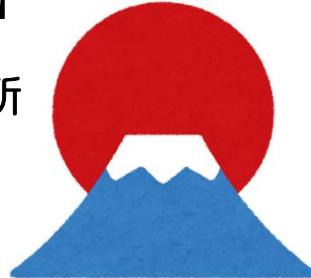
- ★ 教育訓練休暇給付金について
- ★ 雇用失業情勢
- ★ スポットワークの労務管理について
- ★ 電子申請をお考えの事業主の皆様へ

平塚公共職業安定所

〒254-0041

平塚市浅間町 10-22

平塚地方合同庁舎



## 教育訓練休暇給付金について

平塚公共職業安定所

雇用保険給付課

地域の事業所の皆さんにおかれましては、平素から、当所の雇用保険給付業務につきまして格別のご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、今回は雇用保険給付制度のうち、令和7年10月に創設されました「教育訓練休暇給付金」について、ご案内とお願いを申し上げます。

この給付金は、労働者が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する制度です。（高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者は対象外です。）

ポイントといたしまして、「教育訓練休暇給付金」の対象となる休暇は、①就業規則や労働協約に規定された休暇制度に基づく休暇であること、②労働者本人が教育訓練を受講するために自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する30日以上の無給の休暇であること、③学校教育法に定める大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校が提供する教育訓練等、教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等、職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等）となっています。

受給できる期間は90日から150日（雇用保険に加入していた期間に応じて異なります。）給付金額は、原則休暇開始日前6か月の賃金日額に応じて算出されます。

制度の詳細や注意点につましては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

事業主の皆さんにおかれましては、就業規則または労働協約等の整備、また教育訓練休暇開始時賃金月額証明書の作成等、大変な労力とご負担をおかけすることになりますが、従業員の方からの相談がございましたら、貴社の人材のキャリア形成、リスキリング推進のため、休暇制度の導入や正確な資料の作成等につきましてご検討とご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

ハローワーク平塚 TELO463-24-8609

ホームページで随時情報を発信中！是非ご覧ください



# 11月の有効求人倍率

## フルタイム

職種	有効求人数	有効求職者数	有効求人倍率
管理的職業	2	24	0.08倍
専門的・技術的職業	477	507	0.94倍
事務従事者	199	793	0.25倍
販売従事者	134	156	0.86倍
サービス職業従事者	504	263	1.92倍
保安職業従事者	48	25	1.92倍
農林漁業従事者	10	16	0.63倍
生産工程従事者	260	263	0.99倍
輸送・機械運転従事者	235	140	1.68倍
建設・採掘従事者	321	49	6.55倍
運搬・清掃・包装等従事者	134	367	0.37倍

求職者1人に対して何人の求人があるのかを示しているのが有効求人倍率です。

11月に平塚職安で有効だった求人件数とその職種を希望していた求職者数がもとになっています。



## パートタイム

有効求人倍率も職種ごとでさまざまです。  
求人募集の参考にしてください。



職種	有効求人数	有効求職者数	有効求人倍率
管理的職業	0	5	0.00倍
専門的・技術的職業	298	230	1.30倍
事務従事者	140	483	0.29倍
販売従事者	58	84	0.69倍
サービス職業従事者	592	252	2.35倍
保安職業従事者	41	26	1.58倍
農林漁業従事者	12	21	0.57倍
生産工程従事者	68	88	0.77倍
輸送・機械運転従事者	72	70	1.03倍
建設・採掘従事者	35	12	2.92倍
運搬・清掃・包装等従事者	208	402	0.52倍

## 近隣のハローワークでの有効求人倍率

	小田原		松田		藤沢		神奈川県	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
管理的職業	0.69倍	0.00倍	0.75倍	0.00倍	0.35倍	0.50倍	0.28倍	0.09倍
専門的・技術的職業	1.24倍	1.13倍	0.90倍	1.23倍	1.16倍	1.16倍	1.30倍	1.33倍
事務従事者	0.29倍	0.26倍	0.23倍	0.43倍	0.23倍	0.22倍	0.21倍	0.28倍
販売従事者	1.00倍	1.28倍	0.73倍	0.44倍	0.68倍	0.42倍	0.99倍	0.71倍
サービス職業従事者	1.82倍	3.17倍	1.27倍	2.01倍	1.34倍	2.50倍	1.64倍	2.71倍
保安職業従事者	0.30倍	2.69倍	2.31倍	2.42倍	1.55倍	4.33倍	4.81倍	9.39倍
農林漁業従事者	2.33倍	0.57倍	1.06倍	0.38倍	0.71倍	0.78倍	0.81倍	0.42倍
生産工程従事者	0.99倍	0.74倍	1.35倍	1.07倍	1.30倍	0.55倍	1.40倍	0.85倍
輸送・機械運転従事者	2.10倍	2.33倍	0.71倍	0.89倍	1.94倍	2.11倍	1.86倍	2.04倍
建設・採掘従事者	4.46倍	0.50倍	6.00倍	2.67倍	4.32倍	1.10倍	5.86倍	1.40倍
運搬・清掃・包装等従事者	0.39倍	0.82倍	0.29倍	0.45倍	0.48倍	0.42倍	0.60倍	0.64倍

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さんへ

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する  
トラブル  
にならない  
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理

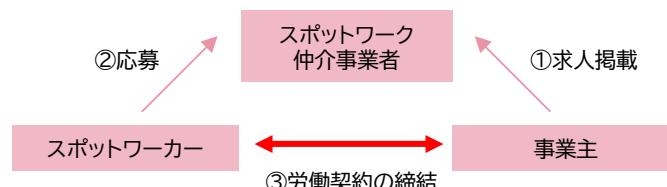


## 1 労働契約締結時における注意点

### 誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**

※ スpotトワーカーとspotトワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



### 労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。  
面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、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ます。

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留保付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とスポットワーカー双方の合意**が必要です。

### 労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは事業主の義務であり、未然にトラブルを回避することにもつながります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理



## 2 休業させる場合の注意点

### 丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。**



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額(休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額)支払う必要があります。(民法第536条第2項)

## 3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

### 業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

### 一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

### 実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理



## 4 その他の注意点

### 通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

### 労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

### ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



賃金や労働時間、休業手当等の  
労働基準法等に関する  
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど  
こに相談したらよいか分からな  
い方は総合労働相談コーナーへ  
※労働問題に関するあらゆる  
分野の相談受付窓口です



事業主の皆様へ

# 電子申請をお考えの皆様へ

～電子申請アドバイザーがお手伝いいたします。～

## e-Gov電子申請とは… (e-Gov HP)

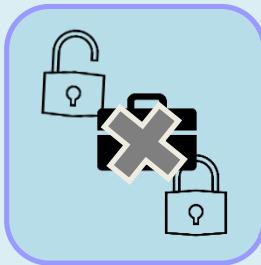
紙で届出されていた行政機関の各種申請手続きをインターネットを利用して、いつでも、どこでもオフィスなどから行える手続きのことです。



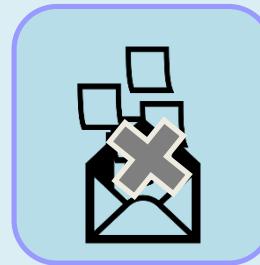
e-Gov HP



いつでもどこでも



個人情報持ち運び不要



コストをかけずに

- 電子申請事務センターでは、電子申請の利用をお考えの事業主の皆様へ、電子申請アドバイザーによる電話相談を実施しています。
- その他にも、訪問相談や電子申請利用に関する説明会も実施しています。ご希望の場合は、電子申請事務センターまでご連絡ください。

\* 電子申請アドバイザーは、神奈川労働局長の委嘱を受けた社会保険労務士です。

### アドバイザーによる電話相談

神奈川労働局 神奈川雇用保険電子申請事務センター

電話:045-312-7241

(電子申請に関する事業主向けの相談です。)

曜日・時間 : 火・水・金 10:00~12:00 (祝日・年末年始を除く)

曜日と時間は、都合により予告なしに中止・変更することがあります。

- 実施する時間以外および詳細については、各機関に直接ご相談ください。  
「e-Gov」などのパソコン操作については、
  - ・ 「e-Gov」は、電子政府利用支援センター 「050-3786-2225」
  - ・ 「届出作成プログラム」は、年金加入者ダイヤル 「0570-007-123」
  - ・ 「GビズID」の取得は、GビズIDヘルプデスク 「0570-023-797」
- 電子証明書については、各認証局にお問い合わせください。
- 市販の外部連携APP・ソフトウェアを利用する場合は、購入元へお尋ねください。