



タマスダレ

NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

9月

(長月) SEPTEMBER

15日・敬老の日
23日・秋分の日

日	・	14	28
月	1	15	29
火	2	16	30
水	3	17	・
木	4	18	・
金	5	19	・
土	6	20	・
日	7	21	・
月	8	22	・
火	9	23	・
水	10	24	・
木	11	25	・
金	12	26	・
土	13	27	・

9月の税務と労務

国 税／8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税／7月決算法人の確定申告(法

人税・消費税等) 9月30日

国 税／1月決算法人の中間申告

9月30日

国 税／10月、1月、4月決算法人

の消費税等の中間申告(年

3回の場合) 9月30日



ワンポイント 新設・引上げ続く「宿泊税」

宿泊税は東京都や大阪府、福岡県、京都市、金沢市など複数の自治体で導入されています。今年に入ってから常滑市や熱海市などで新設され、札幌市や仙台市、松江市などでも今後導入される予定となっています。また、税額については大阪府では今月から引上げ、京都市では来年3月を目途に引き上げられる予定です。

雇用保険 教育訓練休暇 給付金の創設

令和7年10月1日より、雇用保険に新たな給付制度として「教育訓練休暇給付金」が加わります。これまでも働く人の学びを支援する制度として「教育訓練給付金」がありましたが、今回の給付金は「仕事を休んで学ぶこと」を前提とした新しい制度です。企業にとっても、社員のリスキング（再教育）やキャリア形成を支援する際に活用が期待できます。

一 給付金創設の背景

創設の背景には、労働者が自発的に教育訓練に専念するため、仕事を離れる場合、訓練期間

中の生活費を支援する仕組みがないことや、離職者を含め、労働者が生活費の不安なく主体的に能力開発に取り組める環境を整える必要がある、といったような課題がありました。

これらに対応するため、雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、その間の生活を支援し、安心して学びに専念できる環境を整えることを目的として「教育訓練休暇給付金」が創設されました。

「教育訓練給付」は、従来からある「教育訓練給付金」と「教育訓練休暇給付金」により構成されることとなります。

教育訓練給付

- 教育訓練給付金
 - ・ 専門実践教育訓練
 - ・ 特定一般教育訓練
 - ・ 一般教育訓練
- 教育訓練休暇給付金（新）

二 教育訓練休暇給付金の概要

- (1) 対象者・支給要件
対象者および支給要件は、次のとおりです。

- ◎ 雇用保険の一般被保険者
◎ 休暇開始前2年間（※1）にみなし被保険者期間（※2）が12か月以上あること

- ◎ 休暇開始前に算定基礎期間（被保険者として雇用された期間）が5年以上あること

- ※1 疾病、負傷、事業所の休業、出産等により引き続き30日以上賃金の支払いが受けられなかった場合は最大4年間。

- ※2 休暇開始日を被保険者でなかった日とみなして計算した被保険者期間で、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月。

- (2) 給付内容
離職した場合に支給される基本手当と同様の方法により算出（※）された額を支給。給付日数は、算定基礎期間にに応じて90日、120日または150日となります。

- ※ 休暇前6か月間の平均賃金額の50〜80%（60〜64歳は45〜80%）。休暇前の賃金や年齢に応じて最低・最高限度額が適用される。

- (3) 手続きの流れ
事業主は、教育訓練休暇開始日の翌日から起算して10日以内に、「雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書」（以下「賃金月額証明書」）を、事業所所在地を管轄するハローワークに提出します。

提出時に、教育訓練休暇の取得が要件を満たしていることが確認されます。様式内の「支給要件確認欄」より一部を抜粋します。

- ◎ 業務命令ではなく、労働者自ら希望したために教育訓練休暇を取得させたこと

- ◎ 教育訓練休暇の対象となる労働者が、解雇や雇止め、休業を予定しているものではないこと
なお、訓練対象の労働者が、解雇や雇止め、休業を予定しているものであったときは、虚偽の届出をしたものとして罰則の対象となる場合があることにご注意ください。

- ② 賃金月額証明書を提出後、「雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書」（以下「賃金月額証明書」）の交付を受けた事業主は、速や

かに賃金月額証明票を被保険者に受け渡します。

③ 教育訓練休暇給付金の支給を受けようとする被保険者は、賃金月額証明票とともに、「教育訓練休暇給付金支給申請書」を本人の居住地を管轄するハローワークに提出します。

(4) 支給対象となる日

労働協約、就業規則等により設けられた制度に基づき、自発的に教育訓練休暇（当該休暇の期間が30日以上であり、かつ、後述する対象教育訓練を受けるものとして、事業主の承認を得たもの）を取得した場合に、その期間内の自己の労働等によって収入を得ていない日について支給されます。なお、期間は1年以内です。

教育訓練休暇を取得していることの認定は、ハローワークにおいて、休暇開始日から起算して30日に1回ずつ直前の30日の各日について行われます。

(5) 対象教育訓練

次の教育訓練が対象です。

◎ 学校教育法に基づく大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練

◎ 教育訓練給付金の支給対象として厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練

◎ その他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

三 教育訓練に関する助成金

職務に関連した専門的な知識および技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を事業主に対して助成する「人材開発支援助成金」が設けられています（厚生労働省）。

当該助成金コースの一つとして「教育訓練休暇等付与コース」があり、次の3つにより構成されています（令和7年4月時点）。

(1) 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得可能な有給の教育訓練休暇を導入し、実際に適用した事業主に助成されます（制度導入に対して30万円を支給）。

(2) 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、

実際に適用した事業主に助成されます（制度導入に対して20万円を支給、有給の休暇に対して、1人につき1時間あたり100円・最大1600時間分（大企業の場合は1人につき1時間あたり800円・最大1200時間分）の賃金助成を支給）。

(3) 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮および所定外労働時間の免除

が可能な制度を導入し、実際に1回以上適用した事業主に助成されます（制度導入に対して20万円を支給）。

四 就業規則の記載例

教育訓練休暇に関する就業規則の記載例として、短期休暇・長期休暇の2つの例を掲げます。〔左図参照〕

【図】就業規則の記載例

＜教育訓練休暇制度＞

- 条 会社は、自発的に教育訓練を受講することを目的に、従業員から申請があった場合には、教育訓練休暇を付与する。
- 2 教育訓練休暇は有給（または「無給」とし、以下に定める従業員へ付与する。
- 3 教育訓練休暇は、以下に定める従業員に対し、3年間に5日付与する。
- 4 従業員は、休暇の取得予定日の○か月前までに、○○申出書により人事担当者に提出するものとする。

＜長期教育訓練休暇制度＞

- 条 会社は、自発的に教育訓練を受講することを目的に、従業員から申請があった場合には、長期教育訓練休暇を付与する。
- 2 長期教育訓練休暇は有給（または「無給」とし、以下に定める従業員へ付与する。有給の額については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額とする。
- 3 長期教育訓練休暇は、以下に定める従業員に対し、1年間に30日以上付与する。
- 4 従業員は、休暇の取得予定日の○か月前までに、○○申出書により人事担当者に提出するものとする。

36協定等の本社一括届出(拡充)

労働基準法に基づく以下の協定等は、一定の要件を満たす場合、本社および本社以外の事業場のものを一括して届出をすることができます。

- ◎ 時間外労働・休日労働に関する協定届(以下「36協定届」)
- ◎ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届(以下「1年変形届」)
- ◎ 就業規則(変更)届

令和7年3月28日に、これらの本社一括届出に関する通達(基発0328第7号～9号)が発出され、従前と比較してさらに便利に行うことが可能になりました。

従前は、協定・就業規則の内容が本社と本社以外で「同一」の場合に、一括して届け出をすることができました。しかし、今回の通達により、厚生労働省が設けている労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の電子申請様式作成支援ツール(以

下「ツール」)を用いて届け出をするときは、協定・就業規則の内容が本社とは「異なる」事業場のものも組み合わせ一括して行うことができるようになりました。

「確かめよう 労働条件」のツールを使った場合の便利な機能として、次の4つが案内されています(厚生労働省)。

- ① 内容の異なる協定等の一括届出機能
- ② 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能
- ③ 届出先の労働基準監督署の自動選択機能
- ④ 次回届出時のリマインド・複写機能

④は、36協定届と1年変形届について、協定の有効期間が満了する30日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールが送信されます。

また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、ツールを使った場合は、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

9月の労務ピックアップ

標準報酬月額の改定および通知

健康保険・介護保険・厚生年金保険の保険料算出に用いる「標準報酬月額」は、資格取得時や固定給等に2等級以上の変動があったとき、そして毎年4月から6月の報酬月額の届出(算定基礎届)をしたときに決定・改定されます。算定基礎届の提出により決定された標準報酬月額は、9月分の保険料(10月支給の給与から徴収。※当月徴収の事業所では9月支給の給与)の計算時から用います。

標準報酬月額決定・改定等の通知があったときは、その内容を速やかに被保険者に通知しなければなりません。この通知義務に対して正当な理由なく通知しなかった場合の罰則(6か月以下の懲役または50万円以下の罰金)も定められています。

通知様式は任意です。日本年金機構ホームページ「被保険者への通知」には通知様式の例も公開されていますので、参照されるとよいでしょう。

協会けんぽ「資格情報のお知らせ」を紛失したとき

健康保険に加入したときは、「資格情報のお知らせ」として資格情報に関する通知が、被保険者および被扶養者に対して交付されます。「資格情報のお知らせ」により、各種給付金の申請等に必要となる記号・番号等の情報を確認することができます。マイナ保険証の読み取りができない医療機関等でも「資格情報のお知らせ」と「マイナ保険

証」を併せて提示することで保険診療による受診ができます。(資格情報のお知らせのみでは受診できません)
「資格情報のお知らせ」を紛失・き損したときは、被保険者から協会けんぽへ直接、「健康保険資格情報のお知らせ交付申請書」を提出し、再交付を受けることができます。