労働保険関係

教育訓練休暇給付金の創設について

雇用保険法等の一部を改正する法律（令 6. 5.17　法律26）により、「教育訓練休暇給付金」が創設され、同給付金の届け出方法等に関して、雇用保険法施行規則の一部が改正された。これにより、令和７年10月１日以降、一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上の無給の教育訓練休暇を取得する場合、同給付金の支給が受けられることとなった。以下、教育訓練休暇給付金のポイントを解説する。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令
（令 7. 5. 8　厚労令59）

大西明日香　社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1.制度の背景・目的

近年、労働市場の急速な変化に伴い、労働者が主体的にキャリア形成を行う必要性が高まっている。企業においても、「人的資本経営」の観点から、労働者の主体的な能力開発をいかに支援するかが重要な経営課題となっている。

従来、労働者が自ら進んで教育訓練に専念するためには、仕事と学習の両立が難しいことから離職せざるを得ない場合があり、教育訓練のために休職をする場合も、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがなく、休職中の収入減への不安があることが、能力開発を阻む障壁となっていた。

このような背景から、労働者が離職することなく、教育訓練のための休暇を取得する場合に、その間の生活費を保障する「教育訓練休暇給付金」が新たに創設された。

本制度は、労働者の主体的な能力開発を一層支援するために、生活費等の不安なく教育訓練に専念できる環境を整備することを目的としている。

2.制度概要

教育訓練休暇給付金とは、一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者が、教育訓練に専念するために、就業規則等に基づく30日以上の無給の休暇を取得し、対象となる教育訓練を受ける場合に、その間の生活費として失業給付（基本手当）と同水準の給付金が支給される制度である［図表１］。

［１］支給対象者

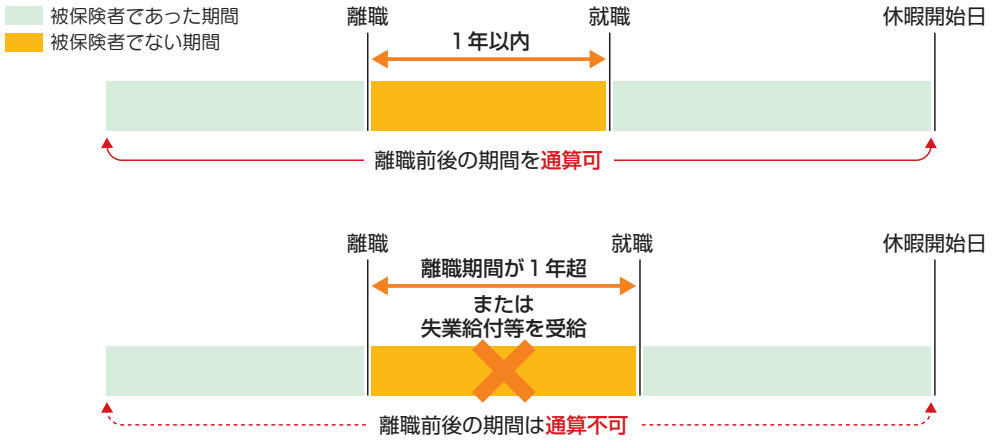
支給対象となるのは、雇用保険の一般被保険者で、以下の①②の要件を両方満たす者である。

①休暇開始前２年間に12カ月以上の被保険者期間があること
⇒原則、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上である月が算定の対象となる
②休暇開始前に５年以上、雇用保険に加入していた期間があること
⇒過去、基本手当（失業給付）や教育訓練休暇給付金、育児休業給付金、出生時育児休業給付金を受けたことがある場合、通算できない期間が生じる場合がある

図表１　教育訓練休暇給付金の概要

項目	内　　容
支給対象者	雇用保険の一般被保険者（在職中の者） ※事業主が解雇等を予定している労働者は対象外
支給要件	以下の要件をすべて満たす必要がある。 ①就業規則等に規定された休暇制度に基づく休暇であること ②労働者が自発的に休暇を取得し、事業主の承認を得ていること ③連続30日以上の無給の休暇であること ④支給対象となる教育訓練を受講していること
給付額	・離職した場合の失業給付（基本手当）と同じ日額 （賃金や年齢に応じて決定され、上限・下限がある） ・給付日数の上限は、雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、90日・120日・150日のいずれか
受給期間	休暇開始日から起算して１年間が上限 ※妊娠・出産・疾病等の特別な理由がある場合は、最大４年まで延長可能

図表２　被保険者期間の通算



資料出所：厚生労働省「教育訓練休暇給付金のご案内」（[図表３～５]も同じ）

要件①について、疾病・負傷その他省令で定める理由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けることができなかった一般被保険者については、最大で休暇開始前４年間に被保険者期間が12カ月以上あることが要件と規定されている。

また、要件②に関しては、離職期間があったとしても、12カ月以内であれば離職前後の期間を通算できる[図表２]。ただし、離職期間が12カ月以内であっても、失業給付等を受給していた場合には通算できないため、注意が必要である。

なお、事業主が解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはならない。解雇等を予定している労働者について、虚偽の届け出を行った場合は、罰則の対象になる。

[２]支給要件

休暇が教育訓練休暇給付金の支給対象となるには、以下の①～④の要件をすべて満たす必要がある。

①就業規則等に休暇制度の規定があること

事業主は、本制度の活用を可能にするため、教育訓練を目的とした休暇制度を就業規則や労働協約に規定する必要がある。なお、教育訓練以外の目的を含む休暇制度に基づく休暇であっても、労働者が教育訓練を受講するために利用できるものであれば対象となる。

②労働者が教育訓練を受講するため、自発的に休暇の取得を希望し、事業主の承認を得ていること

事業主からの業務命令による場合は対象外である。ただし、事業主や上司からの案内がきっかけであっても、本人の意思で取得を希望する休暇であれば対象となる。

③連続30日以上の無給の休暇であること

本制度は労働者が長期の教育訓練に専念することを前提としているため、休暇中に収入を伴う就労を行った日や、有給休暇・育児休業等を取得した日は給付の対象外となる。ただし、資格取得のための手当等（例：教育訓練の受講料、受験料の一部）を事業主が補助しても、それらは就労の対価ではないことから、給付金は不支給とならない。

④支給対象となる教育訓練を受講していること

教育訓練の内容・質について、一定の水準を担保する観点から、対象となる教育訓練が限定されている。具体的には、下記に定める教育訓練とされている。

- 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校また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）

［3］給付内容（日数、金額）

⑴給付日数の上限

給付日数の上限は、教育訓練休暇の開始日における被保険者期間に応じて、［図表3］のいずれかの日数となる。

⑵給付日額の算定と支給額の目安

教育訓練休暇給付金の1日当たりの給付額は、失業した際に支給される基本手当の額と同額である。原則として休暇開始日直前6カ月の賃金の平均額の約50～80％相当で、具体的な支給額は、労働者の賃金や年齢等によって異なる。

実際の支給額の目安は、［図表4］のとおりである。

⑶受給期間

給付を受けることのできる期間（受給期間）は、休暇開始日から起算して1年間に限られる。1年以上の教育訓練休暇を取得し、教育訓練を受講す

図表3　給付日数の上限

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

図表4　支給額のイメージ

額面月収	給付月額
25万0000円	約17万0000円
35万0000円	約19万5000円
45万0000円	約22万5000円

［注］　上記はあくまでモデルケースであり、実際の支給額は個別の賃金支払い状況や年齢等により変動する。

る者について、所定給付日数が残っていたとしても、受給期間を過ぎた場合は、給付金の支給を受けることができない。

ただし、妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上教育訓練を受けることができない場合は、ハローワークに申し出ることで、最大で４年の期間にまで延長できる特例がある。

3.手続きの流れと実務上の留意点

[１]手続きの全体像

教育訓練休暇給付金を受け取るためには、事業主と労働者がそれぞれ所定の手続きを行う必要がある[図表５]。

手続きは、主に以下の五つのステップで進められる。

STEP１：休暇の合意（労働者・事業主）

労働者が事業主に休暇取得を申し出て、事業主がこれに合意する。労働者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入する。

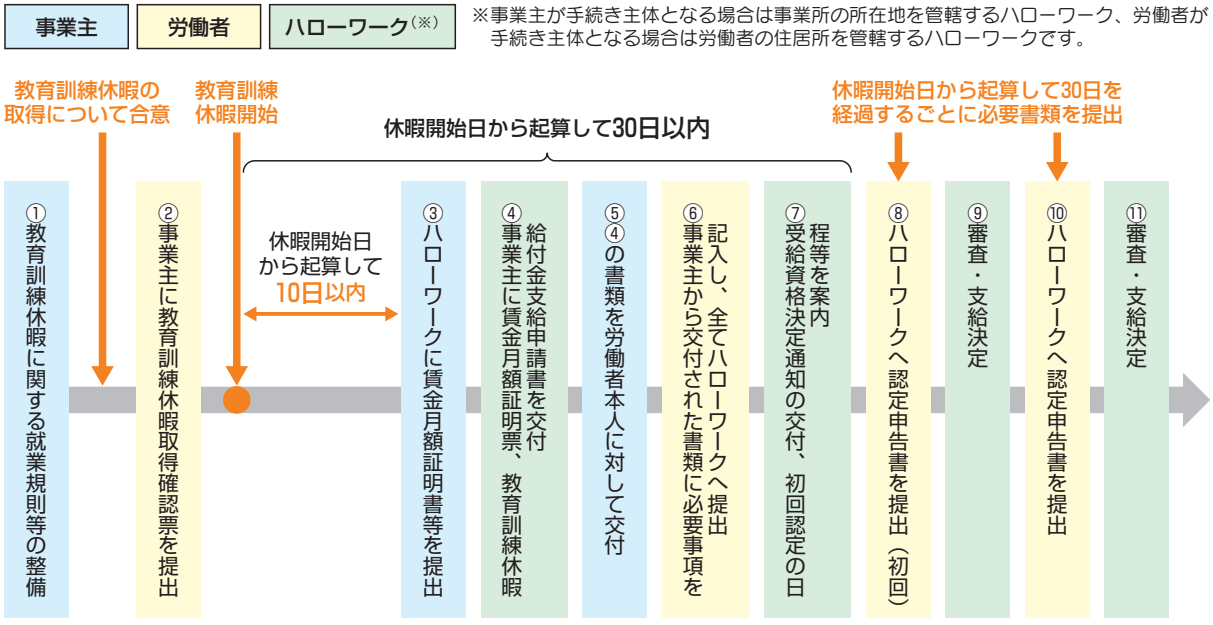
STEP２：必要書類の提出（事業主→ハローワーク）

休暇開始後10日以内に、賃金月額証明書等を事業所を管轄するハローワークに提出する。その際、添付書類として、休暇制度が規定されている就業規則等の写しや、就業実態を確認できる書類（出勤簿、タイムカード等）、賃金支払い状況を確認できる書類（賃金台帳等）が必要となる。

STEP３：ハローワークから交付された書類を労働者に交付（事業主→労働者）

ハローワークから賃金月額証明票（事業主控え・本人手続き用）および教育訓練休暇給付金支給申請書が交付されるので、賃金月額証明票（本人手続き用）と申請書を速やかに労働者に交付する。

図表５　支給までの手続きの流れ



STEP 4 ：（初回）認定申告書の提出
（労働者→ハローワーク）

STEP 3 で受け取った書類に必要事項を記入し、自身の住所または居所を管轄するハローワークに認定申告書を提出し、受給資格を得る。

STEP 5 ：定期的な認定と受給
（労働者→ハローワーク）

休暇開始日から起算して30日ごとに認定申告を行い、給付金を受給する。

［2］実務上の留意点

事業主による書類提出（STEP 2 ）は、労働者による後続の手続きの起点となる。休暇開始後10日以内という期限があるため、事業主は速やかに手続きを行う必要がある。また、手続き主体（事業主か労働者か）によって管轄ハローワークが異なる点を認識しておく必要がある。

4.おわりに

教育訓練休暇制度の導入は、法的に義務づけられたものではなく、企業の任意によるものである。しかし、労働者が教育訓練休暇給付金の受給を希望する場合、企業が就業規則に教育訓練休暇制度を設けていなければ休暇自体が取得できないため、対応方針の検討は必要といえよう。

本制度の導入・運用に当たり、企業は以下の点に留意する必要がある。

第一に、就業規則等の整備が挙げられる。教育訓練休暇制度は無給の休暇制度として就業規則に明確に規定されている必要があり、新たに制度を設けるか、既存の休暇制度を改定した上で、労働者への周知を徹底する必要がある。教育訓練休暇給付金の要件に合致しているか不明な点がある場合は、全国にあるハローワークや「働き方改革推進支援センター」に相談することが可能である。

第二に、長期休暇に対応するための人員配置・業務体制の調整も重要なポイントである。休暇中に労働者が就労することは原則認められないため、代替要員の確保や業務分担の見直しの検討が不可欠である。

最後に、労働者への十分な情報提供も重要である。教育訓練休暇給付金を受給すると、算定基礎となった被保険者期間はリセットされる。これにより、将来、離職した際の基本手当（失業給付）の所定給付日数が少なくなる、あるいは受給できない等の状況が発生する。ただし、育児休業等給付や介護休業給付の受給資格を算定する際のみなし被保険者期間、教育訓練給付金に係る支給要件期間には影響しない。こうしたルールは複雑であるため、トラブル防止の観点からも、企業側から労働者本人へ十分な情報提供を行うことが望ましい。

本制度への深い理解と適切な運用が、企業の競争力強化と労働者のキャリア自律を両立させるカギとなろう。