

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【教育訓練休暇給付金】

- 1 教育訓練休暇給付金とは
- 2 制度創設に伴い企業側が準備すべきこと
- 3 規則の規定例
- 4 教育訓練休暇給付金に関する Q&A

1 教育訓練休暇給付金とは

従業員が在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付に相当する給付を受けられる制度です。2025 年 10 月よりスタートします。

一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が就業規則等に基づき連続した 30 日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

従業員の自発的なキャリア形成を支援するとともに、企業にとっても人材育成コストを抑えながら有能な人材を育成できる有効な仕組みですので、制度を理解したうえで導入をご検討ください。

～ 教育訓練休暇給付金の概要 ～

【支給対象者】

以下、①②両方の要件を満たすことが必要です。

- ① 休暇開始前 2 年間に 12 か月以上の被保険者期間があること
- ② 休暇開始前に 5 年以上、雇用保険加入期間があること

【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 1 年間

【給付日数】

雇用保険に加入していた期間に応じて異なります。

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

【給付日額】

原則として休暇開始日前 6 か月の賃金を平均した 1 日分の 45%～80%を乗じて得られる額

※賃金や年齢に応じて決定され、上限と下限があります。

※支給額のイメージ：額面月収 350,000 円の方の給付月額は約 195,000 円

【支給対象となる休暇】

以下、①②③すべての要件を満たすことが必要です。

- ① 就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 従業員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 日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・学校教育法に基づく大学、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、語学留学等）

担当：外賀

2 制度創設に伴い企業側が準備すべきこと

従業員が教育訓練休暇給付金の支給を受けるには、企業が教育訓練休暇制度を導入し、就業規則や労働協約等に「教育訓練休暇」に関する規定を設けておく必要があります。

教育訓練休暇給付金は従業員にとって魅力的な制度ですが、一方で、休暇取得中の代替要員の確保や社会保険料の負担などの課題があるので、制度導入には慎重な検討が必要です。ここでは、自社における制度導入の検討から給付金申請までの流れを確認していきましょう。

1. 自社の現状把握と導入検討

従業員が教育訓練休暇を取得した場合、社内でどのような課題が生じるかを洗い出しましょう。

例：業務の引き継ぎ方法、人員補充の体制、業務分担の見直し など

2. 制度導入に向けた体制づくり

課題を整理したら、次に具体的な対応策を検討します。

- 業務引き継ぎのルール整備
- 代替要員の確保
- 業務効率化ツールの導入 など

従業員が休暇を取得しても、他の従業員に過度な負担がかからない環境を整えることが重要です。

3. 就業規則等の整備と周知

導入体制が整ったら、就業規則や労働協約等に教育訓練休暇制度を規定します。

教育訓練休暇給付金は、この制度を利用して休暇を取得した場合にのみ支給されます。制度が整備されていなければ、従業員は給付金を申請できません。

制度を規定する際には、厚生労働省の「教育訓練休暇給付金のご案内」や本稿「3 規則の規定例」等を参考にされるとよいでしょう。作成後は、従業員への周知徹底を忘れずに行いましょう。

厚生労働省 教育訓練休暇給付金のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/001543278.pdf>

4. 休暇の申請・承認手続きと給付金の申請

休暇申請にあたり、従業員より提出してもらう「教育訓練休暇取得確認票」を準備します。申請書の仕様は自由ですが、作成にあたってはハローワークに提出する「教育訓練休暇開始時賃金月額証明書」の支給要件確認欄と対応する項目を盛り込んでおくとう便利です。

記載項目例：

- 教育訓練の期間
- 目標
- 教育訓練の内容
- 教育訓練施設・講座名 等

制度上、休暇期間の延長を認める場合は「延長申請」欄を設けると運用しやすくなります。

従業員から教育訓練休暇の申請があった場合、まず休暇取得希望日や日数、教育訓練の内容などが所定の要件に合致しているかを確認します。申請内容を確認後、業務の繁忙状況や人員配置を踏まえて取得可否を判断し、承認した場合は休暇を付与します。

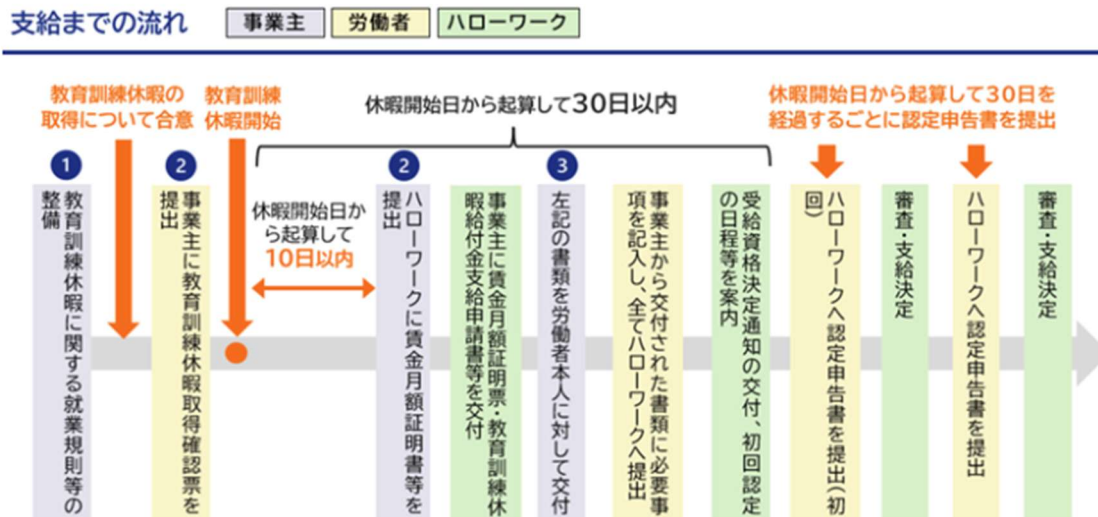
なお、教育訓練休暇給付金の申請は従業員本人が住所地を管轄するハローワークで行いますが、その際には事業主の承認を証明する上記の「教育訓練休暇取得確認票」の添付が必要です。同確認票は、従業員の申請内容について事業主が確認・証明する書類であるため、自社の承認プロセスにおいて利用することは実務上有効な方法といえます。確認票については、厚生労働省が公表しているひな形をご活用ください。

教育訓練休暇取得確認票（要領様式）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001512287.pdf>

給付金申請の流れは以下の図をご参照ください。

支給までの流れ



(出典：厚生労働省「教育訓練休暇給付金」)

担当：巻下

3 規則の規定例

ここまでの説明のとおり、従業員が教育訓練休暇給付金を受給するための要件としては、会社の就業規則等により教育訓練のための制度が設けられていることが必須となります。そのため、就業規則に以下の事項を規定しましょう。

- ・業務命令によらない自発的に取得する教育訓練であること（＝休暇制度の目的）
- ・会社が定める教育訓練の受講が対象であること（＝対象となる教育訓練）
- ・対象が雇用保険に加入している期間が5年以上ある従業員であること（＝対象者）
- ・休暇期間は1回について連続30日以上であること（＝休暇期間の長さや上限、分割の可否等）
- ・休暇中は無給であること（＝賞与や退職金算定のための期間をどう取り扱うか）

これらをふまえた規定例は下記のとおりですのでご参考ください。

(教育訓練休暇)

第〇条 会社は従業員が、自発的に次項に定める教育訓練を受講するために休暇を取得しようとする場合、教育訓練休暇を付与することができる。ただし、対象者は自社で5年以上雇用保険に加入し勤務した者とする。

2 教育訓練休暇の対象となる訓練は以下のとおりとする。

- ①学校教育法に基づく大学、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

②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

③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

3 教育訓練休暇は無給とする。

4 教育訓練休暇期間は教育訓練休暇を開始する日から1回につき連続30日以上とする。

5 従業員は教育訓練休暇を取得しようとする日の3か月前までに、所定の手続きにより申請を行い、会社の承認を受けなければならない。なお、会社は、人員体制等の状況を勘案し、やむを得ない場合には、教育訓練休暇の取得を否認することができる。

6 会社は、従業員が教育訓練休暇を取得したことを理由として、不利益な取扱いを受けることのないよう、必要な措置を講ずるものとする。

担当：濱

4 教育訓練休暇給付金に関するQ&A

最後に、教育訓練休暇給付金に関する事業主向けのQ&Aを3つご紹介します。

Q 1. 業務命令で従業員に資格を取得させたいのですが、教育訓練休暇給付金の制度を活用できますか？

A 1. 業務命令で従業員に資格取得をさせる場合には、「教育訓練休暇給付金」の対象にはなりません。

教育訓練休暇給付金は、従業員が自発的に職業能力開発を行うことを支援する制度です。そのため、事業主が命じるもの（業務命令）は、従業員本人の自発的な能力開発とはみなされず、教育訓練休暇給付金の対象にはなりません。なお、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については「業務命令」にはあたりません。

Q 2. 給付金の支給対象となる休暇は、連続した30日以上が無給の休暇であることが必要ですが、休暇中に出勤を求めることは可能ですか？

A 2. 教育訓練休暇中に出勤を求めることは認められません。

教育訓練に専念していただく必要があるため、教育訓練休暇中に出勤を求めることは認められず、30日以上が無給休暇を取得する必要があります。なお、休暇開始後に予期せぬ理由により、結果的に収入を伴う就労を行った場合、その日については支給対象にはなりません。ただし、休暇中に事業主の指揮命令によらずに職場の同僚や上司と軽微な連絡や確認をした場合で、収入が発生しないときは、通常、就労には該当しないと考えられます。

Q 3. 教育訓練休暇制度を就業規則に規定する際、会社が認める教育訓練の範囲に限定して休暇を承認することは可能ですか？

（例：介護事業会社において、介護福祉士など、事業に直結する資格取得のための休暇のみ認める）

A 3. 対象となる教育訓練は、厚生労働省令で範囲が定められているため、就業規則で範囲をさらに限定すると、教育訓練休暇給付金の対象外となる場合があります。

教育訓練休暇給付金は、対象となる教育訓練の範囲が定められています。そのため、就業規則で教育訓練の内容を限定している場合、給付金の対象とならないことがあります。制度が要件に合致しているか事前に確認したい場合は、休暇開始前にハローワークに相談することをお勧めします。

なお、対象者の範囲（全社員か正社員のみか、勤続年数などの基準を設けるか）は、教育訓練の内容を限定するものではないため、会社の判断で定めることが可能です。

教育訓練休暇給付金は、従業員の学びを後押しする制度ですが、給付を受けるためには事業主の準備も欠かせません。就業規則の整備や運用方法など、ご不明な点がございましたら、お気軽に弊所担当までご連絡ください。

担当：伊藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025 年 10 月 28 日（火）『65 歳定年延長の実務対応』【半日】

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11273>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp>

Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice> X： https://x.com/sr_ysoffice

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office