

令和3年度版 人材開発支援助成金事業主様向け Q&A (教育訓練休暇付与コース)

【目次】

- Q1 ○○支店、××支店のように事業場が複数ある場合は、全ての事業場の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。
- Q2 制度を規定した就業規則は、いつまでに監督署へ届け出ればよいのでしょうか。また、制度を労働協約に規定する場合や、就業規則に申立書を添付する場合は、いつまでに作成すればよいのでしょうか。
- Q3 制度導入・適用計画届提出時には、1つの事業場しかなく、その事業場の従業員を対象とする就業規則を作成していましたが、3年間の制度導入・適用期間の間に事業場が2か所に増えた場合、新たな手続は必要ですか。
- Q4 教育訓練休暇付与コースの最低適用被保険者数の対象となる労働者の範囲を教えてください。
- Q5 e-ラーニングや通信による教育訓練を行うために休暇を取得する場合にも最低適用被保険者数に計上できますか。
- Q6 他の訓練と同じように1コースの訓練時間が「10時間以上」や「20時間以上」である必要はありますか。
- Q7 教育訓練休暇制度について、制度の導入前に申込みをした訓練も、実施が導入後であれば対象となりますか。
- Q8 具体的にどのような教育訓練が対象となりますか。
- Q9 対象にならない訓練を教えてください。
- Q10 教育訓練休暇を時間単位で取得する場合、何時間取得すれば1日に換算されますか。
- Q11 他のコースと同時に受給できますか。

Q 1 ○○支店、××支店のように事業場が複数ある場合は、全ての事業場の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

A 1 全ての事業場に導入し、非正規を含む全ての労働者（日雇い労働者等は除く）へ周知する必要があります。

ただし、制度の対象者としては、教育訓練休暇制度の場合は「その事業所に雇用される雇用保険被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者及び派遣労働者を除いた者」、長期教育訓練休暇制度の場合は「長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出時点において、その事業所に雇用される雇用保険被保険者であり、かつ、有期契約労働者・短時間労働者及び派遣労働者に該当しない期間が連続して1年以上の者」とすることができます。

Q 2 制度を規定した就業規則は、いつまでに監督署へ届け出ればよいのでしょうか。また、制度を労働協約に規定する場合や、就業規則に申立書を添付する場合は、いつまでに作成すればよいのでしょうか。

A 2 制度を規定した就業規則は、制度施行日までに監督署へ届け出る必要があります。また、制度を規定した労働協約や就業規則に添付する申立書は、制度施行日までに作成しなければなりません。

Q 3 制度導入・適用計画届提出時には、1つの事業場しかなく、その事業場の従業員を対象とする就業規則を作成していましたが、3年間の制度導入・適用期間の間に事業場が2か所に増えた場合、新たな手続は必要ですか。

A 3 計画提出時点で雇用している被保険者（雇用保険被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者を除いた者）を対象とする制度の導入を計画し、これに沿って制度導入・適用をすることが支給の要件となります。

Q4 教育訓練休暇付与コースの最低適用被保険者数の対象となる労働者の範囲を教えてください。

A4 雇用保険被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者及び派遣労働者を除いた者が対象となります。

Q5 e-ラーニングや通信による教育訓練を受講するために休暇を取得する場合にも最低適用被保険者数に計上できますか。

A5 e-ラーニングや通信による教育訓練であることをもって、不可とはなりません。支給申請時に、教育訓練休暇中に受講したことを確認するための書類（修了証、e-ラーニング学習履歴ページ等）の提出が必要となります。

その提出書類により、訓練実施日が客観的に確認できれば最低適用人数に計上することができますが、確認できる書類の提出ができない場合には不可となります。

Q6 他の訓練と同じように「10時間以上」や「20時間以上」である必要はありますか。

A6 休暇中に受講する教育訓練について、時間数の制限は設けておりませんので、「10時間以上」や「20時間以上」である必要はありません。

Q7 教育訓練休暇制度について、制度の導入前に申込みをした訓練も、実施が導入後であれば対象となりますか。

A7 訓練の際に取得した休暇が教育訓練休暇制度の導入後に取得されたものであるならば対象となります。

Q8 具体的にどのような教育訓練が対象となりますか。

A8 対象となる訓練は、業務命令ではなく、従業員が自発的に受ける事業主以外が実施する教育訓練、各種検定です。主な具体例は以下のとおりです。

(一例)

- ・職業訓練校、教育訓練機関等で開催される訓練
- ・各大学等で開催される講座
- ・自動車学校等の各種学校で行う訓練
- ・各研修機関等で実施される研修 など。

ただし、訓練を教育訓練休暇中に受講したことを確認するための書類（修了証等）の提出が必要となりますので御留意ください。

また、受講する教育訓練が対象となるか判断が難しい場合は、具体的な訓練内容が分かる書類を持参の上、事前に各都道府県労働局へお問合せください。

Q9 対象にならない訓練を教えてください。

A9 通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの、業務命令により受講させるもの、労働者の教育訓練休暇以外の休暇日に受講するものは対象になりません。具体例は以下のとおりです。

(一例)

- ・OJT
- ・講演会・研究会・学会・博覧会、見学会、視察旅行 など

Q10 教育訓練休暇を時間単位で取得する場合、何時間取得すれば1日に換算されますか。

A10 休暇取得日数の時間換算については、個人の所定労働時間ごとに異なります。所定労働時間が8時間の正社員の場合は合計8時間、所定労働時間が5時間の短時間正社員の場合は合計5時間で1日取得したことになります。長期教育訓練休暇制度では、時間単位での休暇取得は認められず、1日単位での取得のみとなります。

Q11 他のコースと同時に受給できますか。

A11 特定訓練コースや特別育成訓練コースで、有給の教育訓練休暇を与えて、被保険者が自発的に専門実践教育訓練等を受講する場合は、長期教育訓練休暇制度における賃金助成と併給調整をする必要があります。

そのほか、同一の行為や同一の経費・賃金に対する助成についても、他の助成金と併給調整を要します。