

職業安定分科会雇用保険部会（第203回）

資料3

令和7年1月16日

教育訓練休暇給付金について

厚生労働省職業安定局雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

施行期日について（一覧）

【雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）等】

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月17日)	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※1） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※1） ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※2）
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

（※1）子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）

（※2）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）

教育訓練休暇給付金の創設

現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、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教育訓練休暇給付金を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月1日

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）

教育訓練休暇の範囲

法律事項

- 教育訓練休暇給付金は、一般被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、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に、支給すると規定（教育訓練休暇給付金の支給を受けると、休暇開始前の被保険者であった期間は、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除かれる）されており、具体的な教育訓練休暇の範囲については省令に委任されている。

省令事項（案）

- 教育訓練休暇は、労働協約、就業規則等により設けられた制度に基づく休暇であって、被保険者が自発的に取得を申し出、事業主が承認したものとしてはどうか。
- 教育訓練休暇の申し出をする被保険者は、事業主が解雇等を予定している者を除くこととし、解雇等の予定の有無は、事業主が行う教育訓練休暇給付金の手続きの際に申告させることとしてはどうか。なお、虚偽の申告をした場合は、雇用保険法第83条第1号の規定による罰則の対象となることを明示してはどうか。
- 被保険者が教育訓練休暇を申し出るに当たっては、教育訓練休暇期間、教育訓練の目標、教育訓練の内容、教育訓練の実施機関名を明らかにすることとしてはどうか。
- 教育訓練休暇は、分割取得を可能とするが、一の教育訓練の初日から末日までの期間は30日以上であることとしてはどうか。
- 教育訓練休暇の対象となる教育訓練の実施機関は、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、原則として、学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校若しくは各種学校又は教育訓練給付の講座指定を受けている法人としてはどうか。

教育訓練休暇の受給要件（算定対象期間の特例）

法律事項

- 教育訓練休暇給付金は、基本手当と同様、原則、休暇開始前2年間に被保険者期間が12か月以上あることが支給要件の一つとして規定されている。
- ただし、基本手当と同様、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か月以上あることが要件と規定されている。

省令事項（案）

- 基本手当の場合は、その他省令で定める理由として、以下の理由が省令で定められている。
 - ・ 事業所の休業
 - ・ 出産
 - ・ 事業主の命による外国における勤務
 - ・ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律第二条第四項第二号に該当する交流採用
 - ・ 前各号に掲げる理由に準ずる理由であつて、管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの
- 教育訓練休暇給付金についても、同様としてはどうか。

教育訓練休暇の受給期間

法律事項

- 教育訓練休暇給付金は、基本手当と同様、原則、教育訓練休暇を開始した日から起算して1年の期間内の教育訓練休暇を取得している日について支給することとされている。
- ただし、基本手当と同様、当該期間内に妊娠、出産、育児**その他省令で定める理由**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一般被保険者については、ハローワークに申し出ることによって、最大で4年の期間内の教育訓練休暇を取得している日について支給することと規定されている。

省令事項（案）

- 基本手当の場合は、その他省令で定める理由として、以下の理由が省令で定められている。
 - ・ 疾病又は負傷
 - ・ 前号に掲げるもののほか、管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの
- 教育訓練休暇給付金についても、同様としてはどうか。
- また、ハローワークへの申出手続きについても、基本手当の場合に倣って規定することとしてはどうか。

教育訓練休暇の取得の認定

法律事項

- 教育訓練休暇給付金は、30日に1回ずつ直前の30日の各日について、教育訓練休暇を取得していることについて認定することとなっており、具体的な認定方法については、**省令に委任**されている。

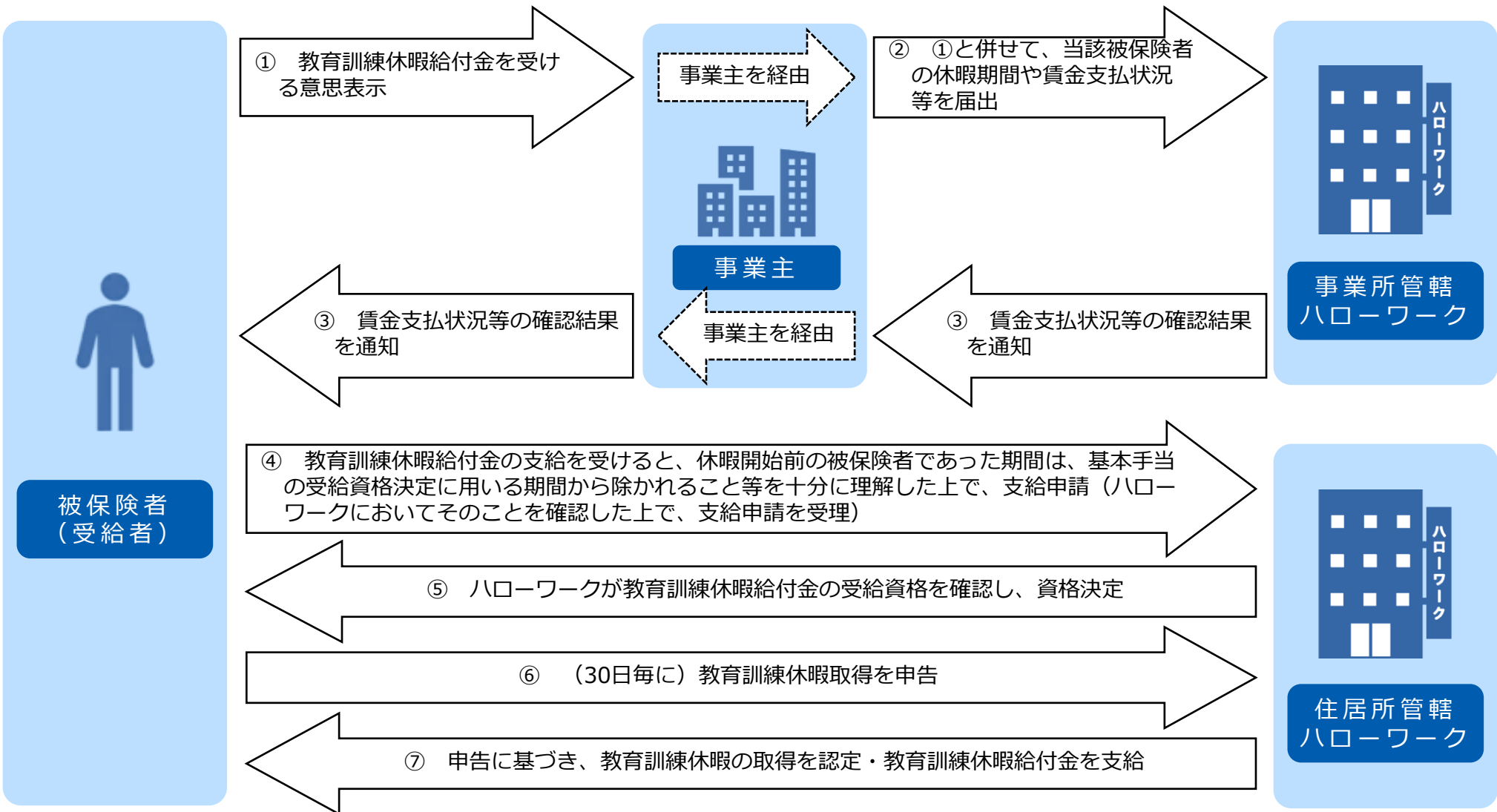
省令事項（案）

- 被保険者が教育訓練休暇給付金の支給を受けようとする場合、基本手当と同様、公共職業安定所長が教育訓練休暇を取得していることの認定を受けべき日を定めることとしてはどうか。
- 教育訓練休暇を取得していることを認定するに当たっては、教育訓練休暇給付金が、休暇期間中の生活保障のための給付であることを踏まえ、収入を伴う就労を行った日については認定しないこととしてはどうか。
- 認定日には、認定を受けようとする教育訓練休暇の期間、収入を伴う就労を行った日の有無、利用している教育訓練機関の名称や受講した教育訓練の内容等について申告させることとしてはどうか。

教育訓練休暇金の手続き（イメージ）

省令事項（案）

- 教育訓練休暇給付金に係る手続きは、基本手当の手続きを参考に以下のようにしてはどうか。



※②、④、⑥の手続きについて、電子申請、郵送も可とする予定

特定教育訓練休暇給付金受給者の範囲

法律事項

- 教育訓練休暇給付金の支給を受けると、休暇開始前の被保険者であった期間は、基本手当の受給資格決定に用いる期間から除かれることになるのが原則であるが、教育訓練休暇給付金の支給を受け、休暇終了日から起算して6か月を経過する日までに離職した者のうち、受給資格者以外の者であって、以下のいずれかに該当するものは、特定教育訓練休暇給付金受給者として、離職した際の被保険者期間の算定に当たっては、休暇開始前における被保険者期間も含めることとされている。
 - ・ 離職が、事業主の事業について発生した倒産、事業の縮小・廃止に伴うものである者として**省令で定めるもの**
 - ・ 前号に定めるもののほか、解雇その他の**省令で定める理由**により離職した者
- また、特定理由離職者のうち**省令で定める者**については、基本手当の暫定措置と同様、令和9年3月31日までの間に離職した場合に限り、特定教育訓練休暇給付金受給者とみなすことが規定されている。

省令事項（案）

- 特定教育訓練休暇給付金受給資格者については、特定受給資格者に倣って規定することとしてはどうか。
- 特定理由離職者のうち特定教育訓練休暇給付金受給者とみなす者については、特定理由離職者のうち特定受給資格者とみなす者に倣って規定することとしてはどうか。

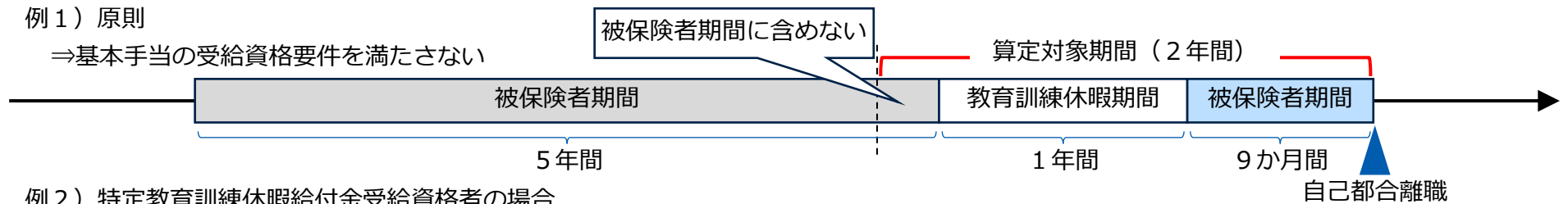
特定教育訓練休暇給付金受給者における算定対象期間の特例

法律事項

- 基本手当の受給資格に係る被保険者期間を計算する場合において、教育訓練休暇給付金の支給を受けたことがあるときは、休暇開始日前の被保険者期間は除かれることとなる。
- ただし、特定教育訓練休暇給付金受給者については、基本手当の受給資格に係る被保険者期間を計算する場合において、休暇開始日前の被保険者期間も含めることとされている。

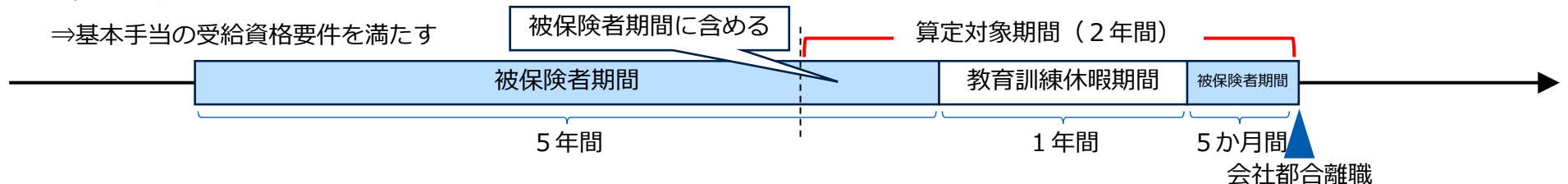
例1) 原則

⇒基本手当の受給資格要件を満たさない



例2) 特定教育訓練休暇給付金受給資格者の場合

⇒基本手当の受給資格要件を満たす



要領事項 (案)

- 特定教育訓練休暇給付金受給者について、教育訓練休暇期間が長期にわたる場合は、休暇開始前の被保険者期間を含めても、基本手当の受給要件を満たさないときがあるため、算定対象期間の特例として、教育訓練休暇取得を「管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの」と取り扱ってはどうか。

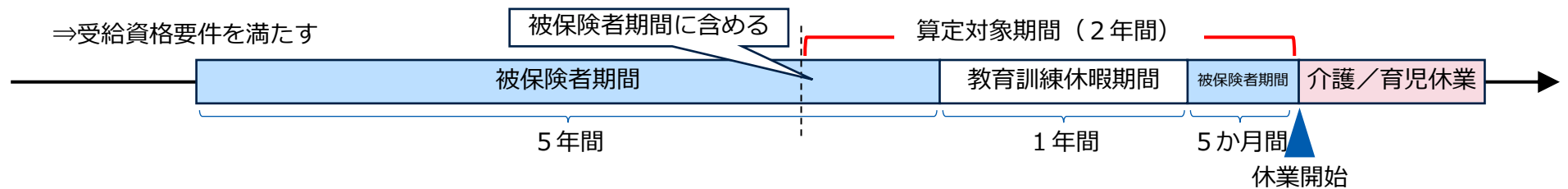
介護休業給付・育児休業等給付に係る算定対象期間の特例

法律事項

- 介護休業給付・育児休業等給付について、みなし被保険者期間を計算する場合において、教育訓練休暇給付金の支給を受けたことがあるときであっても、休暇開始日前の被保険者期間を含めることとされている。

例) 教育訓練休暇後、介護休業・育児休業を取得する場合

⇒受給資格要件を満たす



省令事項 (案)

- 教育訓練休暇期間が長期にわたる場合は、休暇開始前の被保険者期間を含めても、介護休業給付・育児休業給付の受給要件を満たさないときがあるため、これらの給付における算定対象期間の特例として、教育訓練休暇取得を疾病・負傷その他省令で定める理由として定めてはどうか。

雇用保険部会報告（令和6年1月10日）（抄）

（3）訓練期間中の生活を支えるための新たな給付について

- さらに、教育訓練休暇給付金（仮称）の創設に併せて、教育訓練休暇制度の周知や企業への導入支援など、企業の教育訓練休暇制度の普及促進にも取り組むべきである。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

【令和6年4月10日 衆議院厚生労働委員会】

- 四 教育訓練給付について、効果的な給付の観点から、講座の効果、賃金上昇の確認方法等の十分な検証を行い、その結果を踏まえ、労働政策審議会において必要な検討を行うこと。
- 五 教育訓練給付の拡充措置について、非正規雇用労働者の活用状況を把握するとともに、より多くの非正規雇用労働者が教育訓練を受けられるよう必要な支援を行うこと。
- 八 雇用形態に関わらず、職業能力の開発・向上が労働者の雇用や職業の安定のために不可欠であるとともに、我が国経済の発展にも資するものであることを踏まえ、労働者の職業能力開発支援について、給付の趣旨を踏まえた国庫負担を含めた必要な予算を確保すること。

【令和6年5月9日 参議院厚生労働委員会】

- 七、教育訓練給付について、効果的な給付の観点から、講座の効果、賃金上昇の確認方法等の十分な検証を行い、その結果を踏まえ、指定講座の見直し等を含め、労働政策審議会において必要な検討を行うこと。
- 八、教育訓練給付の拡充措置について、非正規雇用労働者の活用状況を把握するとともに、より多くの非正規雇用労働者が教育訓練を受けられるよう必要な支援を行うこと。
- 十二、雇用形態に関わらず、職業能力の開発・向上が労働者の雇用や職業の安定のために不可欠であるとともに、我が国経済の発展にも資するものであることを踏まえ、労働者の職業能力開発支援について、給付の趣旨を踏まえた国庫負担を含めた必要な予算を確保すること。

参考資料



特定受給資格者の概要

○ 倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者

(1) 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続きの申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤困難となったため離職した者

(2) 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の直前6ヶ月間のうちに3月連続して45時間超、1月で100時間以上又は2～6月平均で月80時間を超える時間外・休日労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたこと（※1）
- ⑦ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑨ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記（8）に該当する者を除く。）
- ⑩ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者
- ⑪ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑫ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3ヶ月以上となったことにより離職した者
- ⑬ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定理由離職者の概要

- 期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者（特定受給資格者を除く）
 - (1) 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）
 - ※ 令和9年3月31日までに離職した上記特定理由離職者については、暫定的に特定受給資格者とみなし、所定給付日数は特定受給資格者と同じ日数となる（令和9年3月31日までの暫定措置）
 - ※ 契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職した場合で、以下の(a)又は(b)のいずれかに該当する場合は、特定理由離職者として取り扱う(令和7年3月31日までの暫定措置)
 - (a)契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、その後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合
 - (b)契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合
 - (2) 正当な理由のある自己都合により離職した者
 - ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
 - ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
 - ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者
 - ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
 - ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i. 結婚に伴う住所の変更
 - ii. 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - iii. 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv. 自己の意志に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v. 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - vi. 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii. 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
 - ⑥ 事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しくことなることとなったことを理由に離職した者（事由発生後1年経過後に離職した場合）

離職理由による基本手当の給付制限期間・被保険者期間・所定給付日数の比較

離職理由による区分		給付制限期間	受給に必要な被保険者期間	所定給付日数
特定受給資格者	倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者	なし	離職前1年以内に6か月	90日～330日
特定理由離職者	期間の定めのある労働契約について更新を希望したにも関わらず更新されなかったことにより離職した者			90日～330日 ※令和9年3月31日までの暫定措置
	その他やむを得ない理由により離職した者			
その他	定年・契約期間満了により離職した者	2か月(※) (5年以内に2回を超える場合は3か月)	離職前2年以内に12か月	90日～150日
	正当な理由がなく自己の都合により離職した者			
	自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇された者	3か月		
就職困難者 (障害者等)		(離職理由による)	(離職理由による)	150日～360日

※ 令和7年4月より、通達改正により、1ヶ月へ短縮(ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には3ヶ月)。また、受講指示を受けて公共職業訓練等を受講する場合に加えて、離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合に、給付制限を解除。