

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」とは

労働者が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（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制度です。

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、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

※高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者は対象外です。

<教育訓練休暇給付金の活用例>

・外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を想定し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

・IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

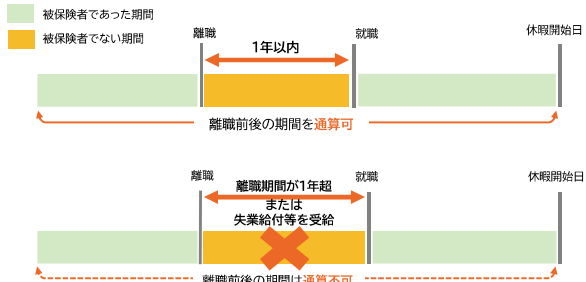
1 「教育訓練休暇給付金」の概要

支給対象者 以下の①、②の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
(原則、11日以上^(※)の賃金支払いの基礎となった日数がある月が算定の対象になります。)

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ります。)

※離職期間があったとしても、12か月以内であれば離職前後の期間を通算できます。
(離職期間が12か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ませんのでご注意ください。)



受給期間・給付日数・給付日額

○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年間であり、受給期間内の教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられます。

(受給期間と所定給付日数の範囲内であれば、教育訓練休暇を複数回に分割して取得した場合であっても、教育訓練休暇給付金の支給を受けられます)

○給付日数は、雇用保険に加入していた期間(p.1の②の期間)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

○給付日額は、原則休暇開始日前6か月の賃金日額に応じて算定されます。
(失業給付の算定方法と同じであり、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定します)
※賃金日額のほか、年齢と雇用保険に加入していた期間によっても変動します。

<支給額のイメージ>

額面月収	給付月額
250,000円	約170,000円
350,000円	約195,000円
450,000円	約225,000円

- ・表上の給付月額額は、額面月収から便宜的に給付日額を算出し、当該給付日額に30日を乗じて計算したものです。
- ・実際に支給される額は、収入(教育訓練開始日前の賃金支払状況)、年齢、教育訓練休暇の認定状況等により異なります。

2 「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇

※以下の全ての要件を満たす休暇が対象です。

- 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 労働者本人が教育訓練を受講するため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^(※)の無給の休暇

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、教育訓練を受講するための休暇であれば該当します。また、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該当します。

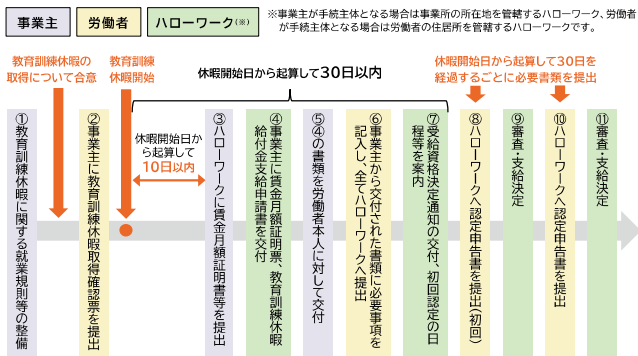
※ 収入を伴う就労を行った日、教育訓練休暇とは異なる休暇・休業(有給休暇や育児休業等)を取得した日は教育訓練のための休暇とは認められず、当該日については支給を受けられません。

- 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、海外大学院での修士号の取得等)

4-1 「教育訓練休暇給付金」のの流れ（事業主）

教育訓練休暇給付金を受けるためには、事業主の皆さまのご対応が必要です。
労働者から教育訓練休暇の取得の相談があった場合、下記の内容をご確認ください。



事業主の皆さまに実施していただく事項（数字は表の番号）

- 教育訓練休暇制度を就業規則または労働協約等に規定して、そのことを周知します。
就業規則等に定めた休暇制度が要件に合致しているか等、事前に確認したい場合は、対象となる労働者が教育訓練休暇を開始する前にハローワークにご相談いただくことが可能です。
なお、働き方改革推進支援センターにおいて休暇制度などに関する個別相談等を実施しています。
- 労働者から教育訓練休暇の取得について申出があった場合、調整のうえ合意します。合意後、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載します。
労働者（雇用保険の一般被保険者）が教育訓練休暇給付金を活用して休暇を取得するには、事業主と労働者との合意が必要です（教育訓練休暇の期間や内容が変更となる場合にも、改めて合意が必要となります）。
- 教育訓練休暇の取得を開始した労働者について、賞金月額証明書を記載し、事業所を管轄するハローワークに提出してください。

提出書類

- 教育訓練休暇開始時賞金月額証明書
- 休暇制度が規定されている就業規則等
- 対象労働者に係る賞金台帳、出勤簿等の賞金・就業実態が確認できる書類

※ハローワークへの提出書類の詳細は、p.6をご参照ください。

- ハローワークから教育訓練休暇給付金支給申請書、賞金月額証明書（本人手続用）が交付されるので、対象となる労働者に交付してください。

4-3 「教育訓練休暇給付金」提出書類チェックリスト

事業主	③賞金月額証明書提出手続
<input type="checkbox"/> 教育訓練休暇開始時賞金月額証明書	
添付書類	
<input type="checkbox"/> 休暇制度が規定されている就業規則等（写し） <input type="checkbox"/> 出勤簿、タイムカード等の就業実態を確認できる書類（写し） <input type="checkbox"/> 賞金台帳等の賞金支払い状況を確認できる書類（写し）	

労働者	⑥支給申請（支給資格決定）手続
<input type="checkbox"/> 教育訓練休暇給付金支給申請書（原則、事業主経由でハローワークから交付を受けたもの）	
添付書類	
<input type="checkbox"/> 賞金月額証明書（事業主経由でハローワークから交付を受けたもの） <input type="checkbox"/> 教育訓練休暇取得確認票（労働者から申出を行い、事業主が承認したもの） <input type="checkbox"/> 本人確認書類（マイナンバーカード、運転免許証等） <input type="checkbox"/> 通帳、キャッシュカード等	

労働者	⑧・⑩認定申告手続
<input type="checkbox"/> 教育訓練休暇取得認定申告書	
添付書類	
<input type="checkbox"/> 支給資格決定通知 <input type="checkbox"/> 教育訓練を受講していることを証明する書類（受講証明、領収書など） ^(※) <input type="checkbox"/> 本人確認書類（マイナンバーカード、運転免許証等）	
※ 2回目以降の認定申告の際は、教育訓練を受講していることに関する証明書提出で代替可能	

教育訓練休暇給付金についての申請様式等はこちら

<教育訓練休暇給付金ページ>
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kovou_roudou/kovou/kovouhoken/kyukakyufukin.html



5-1 「教育訓練休暇給付金」に関するQ&A（事業主）

Q1. 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？

- 教育訓練休暇給付金は、労働者(雇用保険の一般被保険者)が教育訓練に集中して取り組むための自発的に休暇を取得する場合の生活保障であることから、業務命令で休暇を取得させるために活用することは認められません。

Q2. 教育訓練休暇の期間中は無給であることが必要ですが、手当などはこれに含まれますか？手当であっても給与とみなされた場合、どうなりますか？

- 教育訓練休暇給付金の支給に当たっては、長期の教育訓練に専念するために休暇を取得することであることを踏まえ、収入を伴う就労を行った日、教育訓練休暇とは異なる休暇・休業をした日(有給休暇や育児・介護休業休暇等)は認定されずとなります。
- 事業主から無給の休暇中に資格取得のための手当等(教育訓練の受講費用や資格試験の受験料の一部補助等)が支給されている場合、就労の対価として支払われるものではないことから、当該手当が支給されたことを理由に教育訓練休暇が支給となるものではありません。

Q3. 解雇等を予定している労働者に教育訓練休暇を取らせるとどうなりますか？

- 労働者に教育訓練休暇を取得させる場合、賃金月額証明書において、解雇等を予定している者に休暇を取得させるものでないことを届出する必要があります。
- 届出内容と異なり、解雇等を予定している労働者(教育訓練休暇取得の承認時点で解雇等を予定している労働者)に教育訓練休暇を取得させ、その旨を偽って賃金月額証明書を届け出た場合、虚偽の届出を行ったことにより罰則の対象となる場合があります。

Q4. 休暇制度をどのように就業規則等に導入すれば良いのかわかりません。どこに相談すればいいですか？

- 全国47都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターへご相談ください。なお、本パンフレットのp.9～10にも就業規則の規程例を掲載しています。

(働き方改革推進支援センター)

<https://hatarakatakaiaku.mhlw.go.jp/consultation/>



Q5. 賃金月額証明書は休暇開始前後のどのタイミングで提出すればいいですか？就業規則の規定が要件に合致しているか確認したいのですが、休暇開始前に賃金月額証明書等の書類を提出することは可能ですか？

- 賃金月額証明書(添付書類を含みます。)=対象労働者の休暇開始後、当該休暇開始日の翌日から起算して10日を経過するまでの間に事業所の所在地を管轄するハローワークに提出してください。
- ただし、就業規則の規定が要件に合致しているか等については、休暇開始日前に事業所の所在地を管轄するハローワークでご確認いただけます。

Q6. 教育訓練休暇中に、週に1回出勤を求めるなどは可能ですか？

- 教育訓練に専念していただく必要があることから、教育訓練休暇中に出勤を求めることは認められず、30日以上連続して無給の休暇を取得する必要があります。
- なお、休暇開始時に予期していなかった理由により、結果的に収入を伴う就労を実施した日があった場合、当該日については支給を受けられないこととなります。

5-2 「教育訓練休暇給付金」に関するQ&A（労働者）

Q1. 教育訓練休暇を取得すると、雇用保険の他の給付を受けられなくなるなどの影響はありますか？

- 教育訓練休暇を取得し、教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日より前の被保険者期間がなかったものとみなされることになります。そのため、原則として、一定期間は失業給付等の被保険者期間を要件とする給付金を受給できなくなります。
- また、新たな被保険者期間は、休暇開始日より起算しますが、加入期間(算定基礎期間)に関しては、給付を受けた日については算入できません。

Q2. 教育訓練休暇の取得を拒まれた場合、教育訓練休暇給付金は受給できますか？

- 教育訓練休暇は、就業規則等に基づき、労働者と事業主が合意した上で取得いただくことが前提となっています。そのため、この場合は教育訓練休暇を取得できず、教育訓練休暇給付金は受給できません。
- 就業規則等の内容や人員体制、繁忙等の状況は事業所によって異なりますので、事業主や所属長、上司、人事担当者とよくご相談ください。

Q3. 教育訓練休暇を延長することは可能ですか？

- 教育訓練休暇の期間や内容等について変更が生じた場合、教育訓練休暇変更確認票により、改めて事業主の合意を得た上で、本人が住居所を管轄するハローワークに申出を行うことで変更することが可能です。
- なお、出産・育児等の事由により30日以上教育訓練を受けることができない場合は、受給期間を延長することも可能ですので、ハローワークにご相談ください。

Q4. 教育訓練休暇の取得に関連して、解雇、雇止め、いじめ・嫌がらせ、賃金の引き下げ等の不利益な取扱いを受けた場合、どこに相談すればいいですか？

- 都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

(総合労働相談コーナー)

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



Q5. 期間内に所定給付日数を使い切ることができなかった場合、所定給付日数はどのような取扱いになりますか？

- 休暇開始日から起算して1年間(複数回にかけて休暇を取得する場合であっても初回の休暇開始日から起算して1年間)が受給期間となり、所定給付日数が残っていても、受給期間が過ぎた場合は教育訓練休暇給付金の支給を受けることはできなくなります。
- ただし、Q3のとおり、出産・育児等の事由により30日以上教育訓練を受けることができない場合は、受給期間を延長できる場合がありますので、住居所を管轄するハローワークにご相談ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



Q6. 教育訓練休暇中に就労した場合、給付は受けられますか？副業の場合はどのような取扱いになりますか？

- 教育訓練休暇中、就労を行った日については給付を受けられません。副業の場合も同様です。
- なお、たとえ教育訓練休暇中、指揮命令によらずに人事担当者や同僚などと軽微なコミュニケーションを取るような場合、一様に就労には受けられないと考えられます。

3 「教育訓練休暇給付金」に関する注意事項

事業主に対する注意事項

注意 解雇等を予定している労働者について虚偽の届出を行った場合、罰則の対象となります。

解雇や雇止め等を予定している労働者に対して教育訓練休暇給付金の支給対象となる教育訓練休暇を取得させることは認められません。虚偽の届出を行った場合、罰則の対象となる場合があります。また、教育訓練休暇を取得した労働者を解雇等すると、一定期間、雇用関係助成金の支給を受けられなくなる場合がありますので、ご注意ください。

注意 ハローワークから交付された書類は、速やかに対象労働者に交付してください。

4-1・4-2「教育訓練休暇給付金」の手続の流れのとおり、雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）が教育訓練休暇給付金の支給を受けるには、事業主が賃金月額証明書等の必要書類をハローワークに提出いただく必要があります。その後、ハローワークから賃金月額証明書や被保険者が申請を行うための申請書を事業主に交付しますので、事業主は、教育訓練休暇を取得している被保険者に対し、これらの書類を速やかに交付してください。

労働者に対する注意事項

注意 教育訓練休暇給付金を受給した場合、被保険者期間はリセットされます。

教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日より前の被保険者期間や雇用保険に加入していた期間はリセットされ、通算できなくなるため、一定期間は失業給付などの雇用保険制度に基づく給付金を原則受給できません^(※)。

※教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合であっても、育児休業等給付及び介護休業給付に係る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ため、教育訓練休暇開始日より前の被保険者期間や雇用保険に加入していた期間も通算可能です。

注意 受給期間を過ぎた場合、教育訓練休暇給付金の支給は受けられません。

教育訓練休暇給付金の受給期間は、休暇開始日から起算して1年間です。1年以上の教育訓練休暇を取得し、教育訓練を受講する者について、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は受けられません（受給期間中に妊娠、出産、育児、疾病、負傷などの事由が生じた場合、受給期間を延長できる場合がありますので、ハローワークにご相談ください）。



注意 支給申請は正しく行ってください。

偽り、その他不正の行為によって教育訓練休暇給付金を受けたり、受けようとした場合は、教育訓練休暇給付金を受けることができなくなり、不正に受給した金額の返還に加えて返還額の2倍の金額の納付を命じられ、詐欺罪として刑罰に処せられることがあります。

また、不正の行為があるにもかかわらず、ハローワークからの調査・質問に虚偽の陳述をした場合は納付命令の対象となることがあります。

仮に給付を受ける前であっても、不正の事実が認められた場合、休暇開始日前の被保険者であった期間もなかったものとみなされるので、以後一定期間は教育訓練休暇給付金のほか、失業給付などの給付についても受けることができません。

不審な事象を発見した場合は、最寄りのハローワークに通報・ご相談ください。

教育訓練休暇給付金のホームページ

教育訓練休暇給付金の制度概要や各種リーフレット、支給申請様式等を掲載しています。

教育訓練休暇給付金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyou_hoken/kyukakuyufukin.html



教育訓練給付金のホームページ

教育訓練休暇を取得し、教育訓練休暇給付金を受ける際、教育訓練給付金の指定講座を受講する場合、受講費用の一部を給付する教育訓練給付金をあわせて利用することが可能です。

教育訓練給付金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html



教育訓練機関等の紹介

教育訓練休暇給付金は、教育訓練給付金の対象として厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練講座を実施する訓練機関や、大学・大学院などが実施する教育訓練のほか、語学習得のための海外留学なども対象になります。ここでは、各種教育訓練を検索できるサイトをご紹介します。なお、教育訓練休暇給付金の対象となる教育訓練であるか、事前にハローワークで確認することができます。

教育訓練給付制度厚生労働大臣指定講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>

教育訓練給付制度
厚生労働大臣指定講座検索システム
検索システム



マナパス(大学等における学び直しの講座情報や支援情報)

<https://manapass.jp/>

マナパス
社会人の学び
応援サイト



マナビDX(デジタルスキルを身につける講座情報)

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

マナビDX
MANABIDIGITAL



キャリア形成・リスキリング推進事業の紹介

各都道府県の「キャリア形成・リスキリング支援センター」およびハローワークに設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において、無料でキャリアコンサルティングを受けることができます。

※教育訓練休暇給付金の受給手続や対象となる講座をご案内するためのものではありません。

キャリア形成・リスキリング推進事業

<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



ハローワークの連絡先

事業主と労働者で、申請書類を提出するハローワークが異なります。

事業主は事業所の所在地を管轄するハローワーク、労働者は住居を管轄するハローワークに書類を提出いただくこととなりますのでご注意ください。

全国のハローワークの所在地

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。

※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。

※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。

- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。

※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。

- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。

※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。

- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。

※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）