

復刻版

みんなの経営ミニ

2025.10.31

教育訓練休暇給付金の概要と企業対応

令和7年10月より教育訓練休暇給付金が創設されました

令和6年5月に成立した改正雇用保険法において、「人への投資」を強化するため、教育訓練やリ・スキリング支援の充実等に関する内容が盛り込まれました。

令和7年10月から、労働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「教育訓練休暇給付金」が創設されました。

教育訓練休暇給付金の概要

教育訓練休暇給付金は、雇用保険被保険者が離職することなく教育訓練に専念するに当たり自発的に休暇を取得して仕事を離れる場合、その訓練・休暇中の生活費を保障するため、失業給付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。

■ 支給対象者

次の二つをどちらも満たすこと

- ① 休暇開始前2年間に11日以上出勤した月が12か月以上ある
- ② 休暇開始前に雇用保険の加入期間が5年以上ある

■ 給付日数

雇用保険加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
給付日数	90日	120日	150日

■ 給付額

休暇開始前6か月を平均した給与日額

■ 対象となる休暇

次の三つを全て満たす休暇

- ① 就業規則等に規定された制度に基づく休暇である
- ② 30日以上連続した無給の休暇である
- ③ 学校・法人・職業安定局長が定めた教育訓練である

教育訓練休暇給付金制度を利用する場合、就業規則へ休暇制度の規定、休暇の申出・承認方法の決定等の対応が必要となります。



かわべのこぼれ話

最低賃金について

10月から多くの都道府県で最低賃金が引き上げられ、人件費が大幅に増加する企業も多いことと思います。

企業内の最低賃金を引き上げ、併せて設備投資を行う場合には設備投資費用の一部を補助する「業務改善助成金」がありますので、設備投資をご検討の際は事前にご相談いただければと存じます。

また、国内では高市政権が発足し、今後は経済政策が大きく動くことが予想されます。

来年以降の最低賃金見直しの際は、労働者の処遇アップだけでなく、最低賃金上昇に苦しむ企業の助成制度も充実させる施策を期待したいものです。

西田労務経営事務所



スポットワーク（スキマバイト）を活用する企業の留意点

短期・単発だとしても法律上の扱いが軽くなるわけではありません

スポットワーク（スキマバイト）は、労働者にとっては空き時間を利用して収入を得られる利点があり、企業にとっては繁忙期や人員不足の局面で柔軟に人材を確保できる点で有用となります。

今回は、短期・単発雇用に関わる企業の責任と管理上の課題、さらに典型的なトラブル事例を整理していきます。

① 雇用契約の締結と使用者責任

短期・単発であっても書面等により労働条件を明示する必要があり、また、業務中に第三者に損害を与えた場合には使用者責任が企業に及びます。

② 賃金支払い

短期・単発であっても就業規則が適用されるため、日払い等をする場合は規則への規定が必要です。

③ 安全配慮義務と教育訓練

短期・単発は十分な教育を行わないことも多く、労災事故等が起きれば企業責任は免れません。

④ 典型的トラブル事例と防止策

- ・日払と言われたのに翌月にまとめて給与支給する。
- ・無断で欠勤される。
- ・業務中に得た情報が漏洩する。

事前に労働条件の説明や簡単な研修を行い、基本的なルールを共有することがリスク回避に繋がります。



一気に気温が下がってきましたので風邪にはお気を付けてください。

西田労務経営事務所

〒003-0021 札幌市白石区栄通 7 丁目 1-10-305

TEL : 011-598-9203 FAX : 011-598-9206

Mail : sapporo@kyodo-keiei.co.jp

私事ではありますが、8月に社会保険労務士試験が行われ、無事に合格することができました。

今後はより成長できるよう精進してまいりますのでよろしくお願い致します。

