

オフィス・ソメヤ通信

2025 年 11 月号 No.161

〈発行〉社会保険労務士オフィス・ソメヤ

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-23-7

第 3 瑞穂ビル 209 号室

e-mail info@office-someya.jp

教育訓練休暇給付金がスタートしました

雇用保険の新設給付として、教育訓練休暇給付金が創設され、令和 7 年 10 月 1 日から施行されました。事業主の皆さまの協力がないと支給されない給付金となっていますので、その概要を確認しておきましょう。

◆教育訓練休暇給付金の概要／就業規則等への教育訓練休暇制度の規定の例など

- ・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に、教育訓練休暇給付金を受給できます。

⑨その雇用する一般被保険者が教育訓練休暇給付金を受給するためには、事業主において、就業規則等への教育訓練休暇制度の規定*が必要であり、また、手続において一定の対応が必要となります。

* 就業規則等への教育訓練休暇制度の規定の例（厚生労働省のパンフレットより）

教育訓練休暇給付金の利用を想定した規程例

①対象者の限定なし、無給の休暇制度を定めるケース

教育訓練休暇制度

第〇条 会社は、従業員が自発的に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、最大 1 年間の無給の教育訓練休暇を付与することができる。前項の教育訓練休暇制度は、この就業規則が適用される全ての従業員を対象とする。

2. 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、所定の様式に必要事項を記載して人事担当者に提出しなければならない。
3. 事業主は、従業員から前項に基づく書類の提出があった場合、別途会社が定める基準及び人員体制等を勘案して休暇取得の可否を判断し、これを承認する場合は当該従業員に対して書面により休暇期間その他必要事項を明示するものとする。
4. 従業員は、承認を受けた休暇の時期、期間等を変更する必要があるが生じた場合、速やかに人事担当者にその旨を申請し、改めて承認を受けなければならない。
5. 事業主は、従業員が教育訓練休暇を取得したことを理由として、所属部署等におい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。

※厚生労働省では、「従業員の教育訓練に取り組もうとする事業主」に教育訓練休暇給付金の内容などを知ってもらおうと、「事業主の皆さまに実施していただく事項（就業規則等への規定や手続きにおける対応）」を紹介したパンフレットやリーフレットを公表しています。

【厚生労働省】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001543278.pdf>

令和 6 年度の雇用均等関係法令の施行状況 是正指導が最も多かったもの

◆令和 6 年度 雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況
／是正指導の状況のポイント

●全体の状況(相談件数、是正指導件数)

・令和 6 年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は、202,311 件(対前年度比 21.0%増)

※内訳

育児・介護休業法に関する相談: 103,821 件(51.3%)

労働施策総合推進法に関する相談: 72,789 件(36.0%)

男女雇用機会均等法に関する相談: 19,145 件(9.5%)

パートタイム・有期雇用労働法に関する相談: 6,556 件(3.2%)

・雇用環境・均等部(室)が行った上記 4 法に関する是正指導件数は、44,436 件(対前年度比 23.0%減)

※内訳

パートタイム・有期雇用労働法関係: 28,299 件(63.7%)

育児・介護休業法関係: 8,330 件(18.7%)

男女雇用機会均等法関係: 5,087 件(11.4%)

労働施策総合推進法関係: 2,720 件(6.1%)

●「パートタイム・有期雇用労働法関係(28,299 件: 構成割合 63.7%)」における指導事項の内容
是正指導の対象となった事項

「第 6 条第 1 項関係(労働条件の文書交付等)」が 6,899 件(24.4%)

「第 14 条第 1 項関係(措置の内容の説明)」: 4,612 件(16.3%)

「第 13 条関係(通常の労働者への転換)」: 3,821 件(13.5%)

「第 8 条関係(不合理な待遇差の禁止)」: 3,653 件(12.9%)

「第 17 条関係(短時間・有期雇用管理者の選任)」: 2,927 件(10.3%)

★公表された施行状況では、是正指導の状況の前提として、相談の状況も集計されており、また、4法ごとに、相談の状況、是正指導の状況などが集計されています。

【厚生労働省】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001544795.pdf>

「令和 6 年改正育児・介護休業法に関する Q & A」 令和 7 年 9 月版を公表（厚労省）

厚生労働省から、「令和 6 年改正育児・介護休業法に関する Q & A」が公表されていることはお伝えしていますが、この度、令和 7 年 9 月 24 日時点版が公表されました。

同日付で、5 つの Q & A が追加され、2 つの Q & A の一部が修正されました。

ここでは、参考までに、追加された Q & A を一つ紹介しておきます。

◆令和 7 年改正育児・介護休業法に関する Q & A (令和 7 年 9 月 24 日時点)／抜粋

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充（令和 7 年 10 月 1 日施行）
／選択的措置義務について

◆Q2-7-4

問 3 歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に対して「柔軟な働き方を実現するための措置」として 2 つの措置を講じている事業主は、当該労働者が、講じた 2 つの措置の一方の措置を一定期間利用し、当該期間の経過後は他方の措置を利用したい旨申し出た場合、これを認めなければいけませんか。

答 3 歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主が講じた 2 つ以上の措置のうちいずれを利用するかを選択することができる。当該措置の利用開始後、当該労働者からの申出による変更を認めることは法律上特に義務付けられているものではないものの、他方で、措置の利用開始後に労働者の家庭や仕事の状況が変化する場合もあることから、当該労働者が選択した措置が当該労働者にとって適切であることを確認すること等を目的として、定期的に面談等を実施することが望ましいとされています。

これを踏まえ、当該措置の利用開始後においても、定期的に労働者の家庭や仕事の状況を把握し、利用している措置が就業しつつ子を養育することを実質的に容易にする内容になっていない場合には、利用する措置の変更を含め柔軟に対応することが望ましいです。

★令和 6 年の改正育児・介護休業法による改正規定が、令和 7 年 4 月から順次施行されています。令和 7 年 10 月からは、「柔軟な働き方を実現するための措置」が施行されました。

実務上、さまざまな問題点が生じると思われますが、そんなときに、気軽にお声掛けください。

【厚労省】<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001567572.pdf>

編 集 後 記

泉岳寺の座禅体験会に参加してきました。2 回目となりますが、心をもたすのは本当に難しいですね。呼吸に集中して何も考えないようにしようと意識すればするほど、いろいろと考えてしまいます。ご住職さんが座禅する機会を持つことで、心の安定やストレス軽減に繋がってくるとお話下さいましたので、また参加してみようと思っています。

いよいよ 2025 年も残り 2 カ月となりました。あっという間の 10 カ月間でした。

人生は「楽しいこと」も「辛いこと」も同じくらい起こりますが、それでもそれが何かの種となるよう精進していきたいと思う今日この頃です。