



人事労務情報

2019
5

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

PAGE

外国人技能実習制度	技能実習生の失踪、法務省が調査結果を公表しました	1
労務管理情報	パワハラ法案審議スタート、一層求められるハラスメントの防止措置	4
じっくり解説！	外国人労働者への労務管理のポイント	5
注目！！	労働災害防止対策していますか？	7
Information	4月からの雇用関係助成金と不正受給対策の強化	8

外国人技能実習制度

技能実習生の失踪、法務省が調査結果を公表しました

外国人の技能実習制度の運用実態を検証してきた法務省のプロジェクトチームが「調査・検討結果報告書」を取りまとめ、その内容を公表しました。

www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00204.html

1. 調査の背景と概要

技能実習制度は、平成29年11月に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」）により、監理団体の許可制及び技能実習計画の認定制の仕組みが導入されるとともに、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構（以下「機構」）が設置され、技能実習生の保護のための規定等も整備されてきました。しかし、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案（「入管法等改正法案」）の国会審議等において、技能実習生の失踪問題等が注目（※）を集めることになり、技能実習制度の運用の検証と改善が求められるようになりました。

※ 説明資料中に記載していた「実習実施機関から失踪した技能実習生に係る聴取票」の集計結果に誤りがあったことを契機とし、平成29年分の聴取票の記載内容への指摘が出ました。

このような状況を受け、法務省は、出入国在留管理の観点から、技能実習法の施行状況の検討を行い、運用上の改善を図ることを目的として、プロジェクトチームを設置し、次の2つの調査を行うとともに、技能実習制度の適正な運用の在り方等について具体的に検討を行いました。

（1）失踪事案に関する調査

失踪技能実習生の問題に関し、平成29年及び平成30年に作成された聴取票に係る技能実習生の失踪事案について、実習実施機関側に違法または不適正な行為（以下「不正行為等」）があったか否かについての調査

（2）死亡事案に関する調査

技能実習生の死亡事案に関して、死因、死亡理由、死亡結果と技能実習との関連性の有無・程度、関係機関による対応状況等についての調査

2. 調査内容

(1) 失踪事案に関する調査

① 調査対象

平成29年1月～平成30年9月に、不法残留等により入国警備官の聴取を受けて聴取票が作成された失踪技能実習生5,218人と、これに対応する4,280の実習実施機関。

② 調査実施状況

○ 基礎調査

地方入国管理局(以下「入管」)又は機構が保有している当該実習実施機関に係る申請書類や失踪報告書等の届出書類等の関係書類の精査

○ 直接調査(実習実施機関に対する調査)

実地調査	1,555機関 (失踪技能実習生2,025人分)
電話・書面調査	2,177機関(同2,473人分)
協力拒否	113機関(同155人分)
倒産、所在不明等	270機関(同320人分)
失踪後に別途調査済み	165機関(同245人分)

③ 調査結果

実地調査、電話・書面調査の結果721人(631機関)、延べ数では893人分の不正行為等の疑いが認められました。また、失踪日以降に認定された不正行為等により既に措置済みであったものが38人(31機関)、延べ数では44人分ありました。これらの合計は、759人(662機関)、延べ数では937人分となります。

この延べ数937人分の内訳は【表1:失踪事案に関する調査における不正行為等の内訳】のとおりです。なお、賃金台帳の必要的記載事項の一部に不記載が認められる等の書類の軽微な不備に係るものは除いています。

④ 対応措置

今回の調査で新たに不正行為等の疑いが認められた事案(721人・631機関、延べ数893人分)については、いずれも労働基準監督機関、機構又は入管において所要の措置が講じられることになっています。また、今回不正行為等が認められた実習実施機関に係る監理団体についても、必要に応じ、調査等を行うとしています。

なお、今回の失踪事案調査の対象実習実施機関で技能実習生が在籍中のものは、機構又は入管において令和元年度末までに実地検査を行う予定です。

(2) 死亡事案に関する調査

① 調査対象

平成24年～平成29年(6年分)の技能実習生の死亡事案171件(把握済みの128件に加え、監理団体等の報告漏れ、入管の記載漏れ等の43件)。

② 調査実施状況

事案発生当時の報告書、死亡診断書等の記録を精査・分析し、事実関係が判明しない場合は実習実施機関等から補充資料を追加入手しました。

【表1：失踪事案に関する調査における不正行為等の内訳】

類 型	件 数	(うち措置済)	内 容
最低賃金違反	57人(51機関)	1人	当時における地域別最低賃金を下回る賃金しか支払われていないおそれのあるもの
契約賃金違反	64人(61機関)	5人	契約条件を下回る賃金しか支払われていないおそれのあるもの
賃金からの過大控除	92人(86機関)	0人	賃金から住居費や食費等が控除される場合において、実費を上回る過大な控除がなされているおそれのあるもの
割増賃金不払い	176人(156機関)	19人	時間外労働等に対する割増賃金が適正に支払われていないおそれのあるもの
残業時間等不適正	223人(189機関)	8人	36協定未締結の状態で、又は36協定に違反して、残業又は休日労働をさせているおそれのあるもの
その他の人権侵害	30人(23機関)	6人	上記のほか、暴行・脅迫・監禁、違約金・強制預金、旅券・在留カード・預金通帳等の取上げ、正当な理由のない帰国の強制、ハラスメント等の重大な人権侵害に該当するおそれのあるもの(例)不当な外出制限、同意のない現金預かり
書類不備(重大)	222人(195機関)	0人	賃金台帳が備え付けられていないもの又は保存期間の満了前に賃金台帳を廃棄した等の重大な不備があるおそれのあるもの
その他の不正行為等	29人(25機関)	5人	技能実習計画との齟齬、技能実習日誌の不作成、虚偽帳簿書類の提出等のおそれのあるもの

③ 調査結果

調査合計171件の内訳は、【表2: 死亡事案に関する調査結果】のとおりです。

④ 対応状況等

- ・ 一時帰国中の事案を除き、警察、労働基準監督署等が必要な対応を実施。
- ・ 業務上の事故、通勤中の事故は労災認定。

3. 技能実習制度の適正な運用への方策

技能実習法のもとにおいても、失踪、死亡事案等への対応・体制には問題点や課題があり、実効性のある改善方策を講じる必要があります。

(1) 失踪、死亡事案等への対応の強化

① 初動対応の強化

機構又は入管が、事案発生後速やかに実地検査を行うなどし、実習生の賃金等に関する証拠を確認・保全する。不正等があれば、速やかに、労働基準監督機関又は警察等への通報や、入管による処分等の必要な措置を執る。

② 聴取票の在り方の見直し

③ 入管当局における死亡事案の把握の徹底

④ 失踪に帰責性がある実習実施者の一定期間新規受入れを停止

実習実施者側の不適正な取扱いに起因する失踪について制裁規定を設け、失踪について帰責性がある実習実施者については、失踪後の一定期間、実習生の新規受入れができない旨を省令等で規定

すべきである。

(2) 失踪等の防止に資する制度の適正化の推進

① 二国間取り決めの対象国拡大及び運用強化

② 口座振込等による報酬支払を求める措置の導入
特定技能制度と同様に、報酬の支払いは口座振込み等の現実の支払額を確認できる方法で行うものとする旨を省令等で規定すべきである。

③ 在留カード番号を活用した不法就労等の摘発強化
外国人雇用状況届出事項に在留カード番号を追加し、厚生労働省と法務省の情報共有や、警察等との連携を通じ、不法就労等の摘発・処分を強化する。

④ 特定技能への移行についての周知徹底

監理団体、実習実施者及び実習生に対し、技能実習の終了後の特定技能への移行について丁寧に周知する。

⑤ 技能実習生に対する支援・保護の強化

母国語相談、実習先変更支援等の支援制度や総合的対応策に基づく支援策の周知を徹底し、これらの活用拡大を通じ、実習生の保護を強化する。

⑥ 迅速・広範な情報共有に基づく厳正な審査・検査

実地検査結果や送出機関の情報など各種情報を機構、入管及び厚生労働省が迅速に共有し、また、実習実施者や監理団体に対する審査や検査等を厳正に実施する。

★ 平成31年4月1日より、入国管理局は、「出入国在留管理庁」となったが、本報告書は、法務省が平成31年3月28日付けで公表したものであるために、入国管理局という名称が使用されています。

【表2： 死亡事案に関する調査結果】

死 亡 の 原 因	件 数	内 容
実習中の事故死	28件 (16.4%)	漁船漁業実習中の漁船転覆、農作業実習中に起きた熱中症、フォークリフト運転中の横転事故、大型資材による圧死等 ※ 実習実施機関及びその代表者に対し、労働安全衛生法違反により罰金刑が科せられている事案あり
実習外の事故死	53件 (31.0%)	交通事故(24件)、海水浴中の溺死(17件)等 ※ 実習先への出勤中または実習先からの帰宅中の交通事故は14件
病 死	59件 (34.5%)	寮で就寝中に体調を崩して救急搬送された後に死亡した事案については、36協定違反・過重労働との関連性について、入管や労働基準監督機関が関わる事案となる
自 殺	17件 (9.9%)	死亡前約3か月半の間に休日が4日間のみであり、休日付与義務違反等の疑いで入管から労働基準監督機関に通報がされた事案が1件あり
殺人又は傷病致死による死亡	9件 (5.3%)	3件は、同僚技能実習生の行為によるもの
そ の 他	5件 (2.9%)	自殺か事故か断定できないもの3件、解剖するも死因不明が2件

労務管理情報

パワハラ法案審議スタート、一層求められるハラスメントの防止措置

企業には、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」）の防止措置を講じることが、法律で義務付けられています。また、現在、パワーハラスメント防止対策の法制化が盛り込まれた法律案が国会に提出されており、事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）が求められることになりそうです。この機会に、企業に求められているハラスメントを防止するための措置について確認しましょう。

ハラスメント防止措置として会社が行うべきポイントは、大きく分けて次の5つとなります。

- ① 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置（※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ）
- ⑤ ①～④と併せて講ずべき措置
（相談者等のプライバシー保護のための措置、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと従業員への周知等）

これらのうち、法律案でも明記された相談体制の整備に関連深い②と③を取り上げます。

② 相談窓口の設置と適切な対応

あらかじめ相談窓口を設置して周知をし、実質的に適切な対応ができる窓口にする必要があります。なお、相談は面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるよう、工夫しましょう。

- ・ 安心して相談できる窓口を設置し、周知する。
- ・ 担当者は解決に向けて取り組むことができる人材を選出し、中立的な立場で相談を受ける。また、担当者へ対応の仕方やカウンセリング手法などの研修を行う。
- ・ 相談を受けた後、事業主としてどのように判断したのか、今後どのように対応していくのか等を相談者本人にフィードバックすることも大切。
- ・ 確認や対応方法の決定に時間を要する場合、時間の経過により状況の悪化や被害の拡大、または会社が適切に対応していないと誤解を生じさせることもあり得るので、相談者には対応の目途等の状況を伝えておき、時間を要するときには随時、状況を伝えるといった工夫をする。

③ 事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメント事案が生じた場合、ハラスメントの被害が拡大しないように、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者に対して適正な配慮の措置、行為者に対する措置、再発防止策の検討・実施をすることが必要です。

- ・ 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始する。
- ・ 当事者の言い分、希望を十分に聴く。
- ・ 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質に応じて、被害者の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応する。
- ・ ハラスメントがあったのか、又はハラスメントに該当するかどうかの認定に時間を割くのではなく、問題となっている言動が直ちに中止され、良好な就業環境を回復することを優先する。
- ・ ハラスメントが生じた場合、改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を行うことが必要。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずる必要がある。

パワハラ防止対策の措置義務化は、労働施策総合推進法改正案のなかに規定され、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）等の一部を改正する法律案」として審議されています。法律案が成立した場合、施行は公布から1年以内ですが、中小企業には猶予措置（3年間は努力義務）が設けられます。

パワハラ防止対策の措置義務の内容としては、まずは相談受付体制の整備を求めています。改正法案成立後に、同措置の適切・有効な実施を図るための「指針」が公表されることになっており、相談体制を含む措置義務の詳細については、その「指針」を待って対策が行われることになります。

また、パワハラで労使紛争となった場合、都道府県労働局長による紛争解決援助と紛争調整委員会による調停を利用できることになります。

じっくり解説！

外国人労働者への労務管理のポイント



2019年4月、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）を改正する法律が成立し、新たな在留資格として、「特定技能1号」および「特定技能2号」が創設されました。これにより、より多くの外国人が日本において労働に従事することが想定されます。そこで、外国人の雇用拡大に際し、企業が留意すべき労務管理上のポイントを解説していきます。

1. 企業に求められる対応

改正入管法においては、「特定技能」よって在留する外国人を雇用する企業（特定技能所属機関）に対して、主に次のような体制の構築を求めています。

- ① 「特定技能」よって在留する外国人を直接雇用すること
※ 農業や漁業のように季節により労働力の需要が著しく変動する業種においては、例外的に派遣契約を認める
- ② 報酬額が日本人と同等以上であること
- ③ 労働関係法令および社会保険関係法令を遵守していること
- ④ 入管法や労働法令の違反などの欠格事由に該当していないこと
- ⑤ 支援計画に基づき、適正な支援を行える能力・体制があること

上記⑤の「支援計画」とは、「特定技能1号」によつて在留する外国人に対して、日本における活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援を行う計画のことです。外国人労働者にとっては、異国である日本の生活は、言語のみならず、文化や慣習の違いからなかなか馴染みにくいことも多いことから、次のような支援を行うことが義務付けられています。

- ・ 入国前の生活ガイダンスの実施
- ・ 住宅の確保
- ・ 在留中の生活オリエンテーションの実施
- ・ 相談や苦情への対応
- ・ 各種行政手続きについての情報提供及び支援 等

なお、支援計画の策定および実施は、登録支援機関（出入国在留管理庁長官の登録を受けて支援を行う機関）に対して委託をすることも可能です。

このように、改正入管法は、行政のみならず、受け入れる企業に対しても外国人労働者への支援を義務付けています。これは、外国人労働者の日本における生活を安定させることで、長期的に日本に在留し、労働力の提供を継続させ、日本の労働力不足の解消につなげたいという背景があると考えられます。

2. 労務管理について

日本には、労働者の権利を守るため、労働基準法を中心とする労働関係法令が設けられています。これら労働関係法令によつて企業（使用者）に課される義務は、日本人であっても外国人労働者であっても変わるものではありません。

過去においては、外国人労働者が日本語で作成された契約書等の内容を理解できていなかったり、日本の法令に対する知識が乏しかったりすることに加え、実習生という立場の弱さから受入れ企業等に対して抗うことができない事情などが存在し、労働関係法令違反を含む様々な不正行為等が行われおり、社会問題にもなっていました。

しかし、2017年11月に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」）において、実習生に対する人権侵害行為について罰則を設けるなど、技能実習制度の適正化を図ってきました。このこともあり、不正行為等の件数は減少傾向になっているものの、依然として存在し続けています。「特定技能」という新たな在留資格を創設し、外国人労働者が日本の企業において長期的に働くためには、このような不正行為を無くすことが急務となります。

それでは、不正行為において特に認定件数の多い労働関係法令違反について、確認していきましょう。

(1) 賃金等の不払い

外国人労働者に対して、給与、手当ないし報酬の一部または全部を支払わないことです。これには、時間外手当に対する割増賃金を支払わないことも含まれます。

☑ 労働基準法24条1項(抜粋)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

上記条文では、「直接払いの原則」と「全額払いの原則」が定められています。

「直接払いの原則」とは、労働者に対して賃金を直接支払わなければならないとする原則です。したがって、外国人労働者に対する報酬を、ブローカーのような第三者に対して支払うことは許されません。

「全額払いの原則」とは、賃金の全額を労働者に対して支払わなければならないとする原則です。この原則により、使用者からの一方的な相殺は禁止されています。労働者が業務中に事故を起こした場合などに、使用者が損害賠償を理由に給与を一方的に減額するケースがあるようですが、これは違反行為です。

(2) 差別的取扱いの禁止

☑ 労働基準法3条

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

外国人労働者は日本人と国籍が異なりますが、この点のみを理由として、労働条件に差をつけることは許されないことになります。

さらに、「特定技能」の在留資格によって就労する外国人に対しては、労働基準法その他の関連法令に加え、次のことも守らなければいけません。

☑ 特定技能基準省令第1条(抜粋)

- 三 外国人に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること。
- 四 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと

この定めは、特定技能外国人の報酬の額が同等の業務に従事する日本人労働者の報酬の額と同等以上であることを求めるものです。特定技能外国人に対する報酬の額については、外国人であるという理由で不当に低くなるということがあってはなりません。同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合には、その外国人が任される職務内容やその職務に対する責任の程度が当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります。なお、これにより、外国人労働者と比較した際に、日本人労働者に不当に安い賃金を支払う結果とならないように留意してください。



同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合については、特定技能外国人に対する報酬の額が日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であるということについて、賃金規程がある場合には同規程に照らした個々の企業の報酬体系の観点から、賃金規程がない場合には、例えば、当該外国人が任される職務内容やその職務に対する責任の程度が最も近い職務を担う日本人労働者と比べてどのように異なるかという観点から、説明を行うこととなります。

(3) 強制労働の禁止

☑ 労働基準法5条

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

外国人労働者に対して、旅券・在留カードを取り上げることは、身体を自由を拘束することになります。

(4) その他

① 労働時間について

労働基準法は、32条等によって労働時間について規制を設けています。したがって、原則として労働時間を超える時間外労働は禁止されており、これを行うためには労働組合または労働者代表と36協定を結ばなければなりません。時間外労働時間の上限規制についても同様です。

また、36協定を結んだ場合でも、時間外労働に対する割増賃金の支払義務はあります。

② ハラスメントについて

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントといったハラスメント防止対策は、日本人労働者、外国人労働者ともに重要です。ただし、文化や慣習が異なる外国人労働者は、ハラスメント行為に対する感じ方が日本人と異なります。一緒に働く外国人労働者の文化や慣習を学ぶことも必要でしょう。

③ 解雇・雇止めについて

☑ 労働契約法16条

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

この定めにより、事業規模縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、安易な解雇はできません。解雇権濫用法理は、外国人労働者との間にも適用されるので、外国人労働者であっても、解雇には高いハードルが課されています。また、有期雇用契約であっても、契約を更新しないこと（雇止め）が認められないケースも多々あります。

なお、今回の入管法改正により、特定技能所属機関は、適法な離職であっても、特定技能外国人の責めに帰すべき事由によらずに特定技能雇用契約が終了した際には、本人が就労活動の継続を希望する場合には、必要な転職支援をすることが求められています。

3. 外国人雇用管理指針について

外国人労働者を雇用する事業主が適切に対処するために必要とされる措置の具体的内容は、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対応するための指針」（「外国人雇用管理指針」）で定められています。この指針も、入管法改正に伴い、改正されています。具体的な改正箇所は、「募集・採用」「労働条件・安全衛生等」「労働保険・社会保険」「人事管理・生活支援等」「在留資格に応じた措置」となります。

外国人労働者の職場環境をととのえるためにも、一度、確認をしておきましょう。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/000493590.pdf>



労働災害防止対策していますか？

● 労災事故の原因分析と対策

労働災害には、法令違反ではなかったにもかかわらず発生したものも少なくありません。厚労省の分析によれば、①機械や設備、作業環境などの「不安全的状態」と、②労働者自身が安全確認を怠ったなどの「不安全的行動」の2つの要因が重なったときに発生しやすいということです。これらの分析には「リスクアセスメント」により、見落としがちな職場のリスク要因を特定することが有効です。厚労省の「職場のあんぜんサイト」には、インターネット上でリスクの見積りができる「リスクアセスメント実施支援システム」が掲載されています。そのほか、労働災害の事例ごとの発生状況や発生原因、対策についての資料の検索とダウンロードも可能なので、活用してはいかがでしょうか。

☞ 厚労省 職場のあんぜんサイト http://anzeninfo.mhlw.go.jp/risk/risk_index.html

● 外国人労働者への配慮

① 安全衛生標識

「立入禁止」「頭上注意」などは、図で示した安全衛生標識を職場の必要箇所に設置しましょう。また、危険性周知のため、母国語表記などの工夫も必要です。

② 危険を知らせる日本語の説明

事故が起こりそうな緊急事態では、とっさに日本語が出ます。「止まれ」「危ない」「逃げろ」等の日本語については、外国人労働者が理解できるようにしておきましょう。

③ 母国語の安全衛生マニュアルの活用：

外国人技能実習制度用のサイトでは、食品製造業用の安全衛生マニュアルの外国語版（中国語・ベトナム語・インドネシア語・ミャンマー語ほか）の資料も用意されています。

☞ JITCO 食品製造業に従事する技能実習生の安全・衛生の確保 <https://www.jitco.or.jp/ja/service/guidebook/>



4月からの雇用関係助成金と不正受給対策の強化

4月1日から改正雇用保険法施行規則が施行されました。今年も例年どおりいくつかの助成金の統廃合が行われ、それに加えて不正受給対策の強化が盛り込まれました。

◆ 雇用関係助成金の見直し

2019年度予算の成立に伴い、次の助成金について、新たなコースの新設やコースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました。

- ① 労働移動支援助成金 ② 65歳超雇用推進助成金 ③ 特定求職者雇用開発助成金 ④ トライアル雇用助成金
- ⑤ 中途採用等支援助成金 ⑥ 両立支援等助成金 ⑦ 人材確保等支援助成金 ⑧ キャリアアップ助成金
- ⑨ 障害者雇用安定助成金 ⑩ 生涯現役起業支援助成金 ⑪ 人材開発支援助成金 ⑫ 地域雇用開発助成金
- ⑬ 通年雇用助成金

上記のうち、⑦と⑧の内容を取り上げます。

⑦ 人材確保等支援助成金 … 働き方改革支援コースが新設されました

時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定・勤務間インターバル導入・職場意識改善コースに限る)の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、および人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ場合に助成



助成額 → 雇い入れた労働者1人当たり60万円(短時間労働者の場合は、40万円)

※1 上限10名

※2 生産性要件を満たした場合、雇い入れた労働者1人当たり15万円(短時間労働者の場合は10万円)を追加。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000500404.pdf>

⑧ キャリアアップ助成金 … 次の2つのコースについて拡充されました

1) 短時間労働者労働時間延長コース

有期契約労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を新たに適用した場合に助成

2) 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合に助成



拡充1 → 1人当たり支給額が増額

拡充2 → 支給申請上限人数が15人から45人に拡充

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000499348.pdf>

◆ 不正受給対策の強化

今回の改正で、不正受給対策の強化も図られました。要件を確実に満たしたうえで申請しましょう。

○ 不支給期間の延長等の改定

不正受給を行っていた事業主等に、助成金を支給しない期間「過去3年以内」→「過去5年以内」

○ 返還命令等の規定の新設

不正受給を行った事業主等に対し、都道府県労働局長は、その全部または一部を返還することを命ずることができる他、その返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることができる。

○ 事業主名等の公表の規定の新設

都道府県労働局長が、助成金の不正受給をした事業主等の氏名等を公表できる。