

## 労働移動支援助成金の見直しに係る論点

1. 本助成金は、紹介会社からの働きかけなどによって、「退職強要」と受け止められるような退職勧奨を行う企業への支援となっているのではないか。

- (1) 再就職支援サービスを受託する紹介会社が、企業に対して人員削減を働きかけたり、再就職支援サービスの内容が不十分であったりなどがないようにすることについてどう考えるか。

### 【現状】

- ① 企業が、再就職支援サービスを委託した紹介会社から人員削減につながるような「退職コンサルティング」を受けた場合は、4月1日より不支給とした。
- ② 本人は紹介会社を選べない（紹介会社から企業への人員削減の働きかけが生じやすい）。

### 【論点】

- ① 再就職支援サービスを委託した紹介会社と異なる会社等が「退職コンサルティング」を行い、両者が連絡をとっていた場合の取り扱いをどう考えるか。  
→再就職支援サービスを委託した紹介会社が退職コンサルティングを行った場合と同様に不支給とすることはどうか。
- ② 紹介会社の適正な取り扱いを確保するための措置をどう考えるか。  
→紹介会社が、労働移動支援助成金の支給対象となる再就職支援サービスを受託するに際して同意する必要がある、職業安定局長が定める条件において、次の条件を設けることはどうか。
  - ア 提供する再就職支援サービスの内容や実績（就職率、一定基準（※）に合致した雇用への再就職割合、委託料支払時期等）を紹介会社自身が公表すること
  - イ 再就職状況を企業へ報告すること
  - ウ 労働移動支援助成金の受給企業に対して自ら又は他の会社等と連絡して退職コンサルティングを行わないこと

※「無期・フルタイム」かつ「賃金が移動前の80%以上」であること
- ③ 本人が紹介会社を選べるようにすることについてどう考えるか。  
→企業が紹介会社と契約する際に、一定の条件（再就職支援サービスの受託料金が業界平均水準であるなど）に合致する限り、本人の希望する紹介会社に契約を申し入れることとすることはどうか。

(2) 「退職強要」と受け止められるような退職勧奨を行う企業に支給しないようにすることについてどう考えるか。

**【現状】**

① 本人が「退職強要」(※)と受け止めた案件は、4月1日より支給申請書の本人確認票で確認し不支給とした。

※退職強要であるかどうかの認定は司法判断を待たなければならないが、これはあくまでも本人が受けた退職勧奨が「退職強要」と受け止められたかどうかという観点で判断するもの。

② 労働局から30人に1人程度の割合(対象抽出率7%程度)で本人に電話確認を行うこととする。

**【論点】**

① 支給申請書の本人確認票の内容を、事業主経由でなく、労働局が本人に直接確認することについてどう考えるか。

→労働局が本人に郵送で確認することはどうか。

② 労働局から本人への電話確認の対象抽出率についてどう考えるか。

→対象抽出率をあげることはどうか。

(3) 委託時の10万円助成を見直すことについてどう考えるか。

**【現状】**

① 本助成金を活用した再就職支援実施のインセンティブを付与するために、企業規模にかかわらず、職業紹介会社に再就職支援サービスの委託を行った時点で、「委託開始申請分」(10万円)の助成をしている。

**【論点】**

① 「委託開始申請分」(10万円)についてどう考えるか。

→大企業について廃止することはどうか。

(4) 大企業への助成を見直すことについてどう考えるか。

**【現状】**

① 大企業に対する助成率を中小企業より低く設定している。

**【論点】**

① 大企業への助成についてどう考えるか。

→大企業について、助成率を更に低く設定するとともに、対象者30人以上に限定することはどうか。

2. 本助成金は、「成熟産業から成長産業への円滑な労働移動」という、平成25年度末に制度拡充した際の趣旨に沿わない労働移動に支援しているのではないか。

(1) やむを得ない事業規模の縮小等であることの確認を強化することについてどう考えるか。

【現状】

- ① ハローワークが、再就職援助計画の受理において、事業規模の縮小等が行われることを確認している。

【論点】

- ① やむを得ない事業規模の縮小等であることの確認の強化についてどう考えるか。  
→人員削減を行う部門単位（企業単位・事業部・事業所単位も可）での赤字（部門単位の赤字を算定できない場合は部門単位の生産量等自体の低減）を要件とし、それを確認することはどうか。

(2) 紹介会社に、対象者を良質な雇用に再雇用させるインセンティブを与えることについてどう考えるか。

【現状】

- ① 紹介会社は企業から前払いで再就職支援サービスを受託しているため、本人を良質な雇用に再就職させるインセンティブが弱い。
- ② 紹介会社が職業訓練を行った場合、6万円/人・月の定額加算助成があるが、インセンティブが弱い。

【論点】

- ① 紹介会社が本人を一定水準以上の雇用に再就職させることへのインセンティブをどう考えるか。  
→次の要件の全てを満たす場合に、送出し企業に対する「再就職支援奨励金」の助成率を優遇することはどうか。  
ア 企業が紹介会社との間の契約で次の条件を設けること  
a) 企業が支払う委託料の半分以上を後払いとすること  
b) 紹介会社が訓練を実施した場合に、その経費の全部又は一部を支払うこと  
c) 紹介会社が本人を一定基準に合致する雇用（※）に再就職させた場合、そうでない場合よりも5%以上多い委託料を支払うこと  
イ 実際に本人が一定基準に合致する雇用（※）に再就職したこと  
※「無期・フルタイム」かつ「賃金が移動前の80%以上」であること

② 紹介会社に再就職支援サービスの実績等を情報公開させることについてどう考えるか。

→本助成金の対象者に対して再就職支援サービスを行う紹介会社に、提供する再就職支援サービスの内容や実績（就職率、一定基準に合致した雇用への再就職割合、委託料支払時期等）の公表を義務づけることはどうか。（上記1(1)論点②ア・イと同じ）

③ 紹介会社が職業訓練を行うことへのインセンティブをどう考えるか

→企業が、紹介会社に対して、本人の希望に沿った職業訓練を実施した場合の経費の助成内容を見直すことはどうか。

(3) 送出し企業による支援対象者の職業能力開発を図ることについてどう考えるか。

【現状】

- ① 送出し企業が紹介会社を介さずに訓練を行った場合の助成がない。

【論点】

- ① 企業が紹介会社を介さずに、民間訓練機関に直接委託して職業訓練を行う場合に助成することについてどう考えるか。

→企業が紹介会社を介さずに、民間訓練機関に直接委託して本人の希望に沿った職業訓練を行う場合の助成を新設することはどうか。

(4) 対象者を良質な雇用に再就職させるための、受入れ企業側へのインセンティブの強化についてどう考えるか。

【現状】

- ① 成熟産業から成長産業へ労働移動をすることを促進する仕組みが明確ではない。

【論点】

- ① 成熟産業から成長産業への労働移動と認められる場合に、受入れ企業に対する「受入れ人材育成支援奨励金」の助成額を優遇することについてどう考えるか。

→成熟産業や成長産業の認定は容易ではないことから、金融機関等の経営判断などを活用して個別の企業（事業所・事業部・部門も可）の成長性に着目して優遇することはどうか。

※見直しの内容については、適切に検証を行い、1年後を目途に更に見直すことはどうか。