

労働移動支援助成金の見直しに関する意見等の概要

(注)△は予算措置が必要であるが、減額となるため財務省の了解で対応可能。

通番	事項	論点整理番号	委員の主な意見と事務局の説明のポイント 第1回目 ● = 委員のご意見、◎ = 事務局の説明、○ = 事務局の説明(補足) 第2回目 ■ = 委員のご意見、□ = 事務局の説明、◇ = 事務局の説明(補足)	行う場合に必要となる措置		
				予算措置	省令改正	要領改正

1. 支給要件

1	紹介会社と退職コンサルティングを実施する会社等との間に連携がある場合に不支給	1(1)①	<ul style="list-style-type: none"> ● 紹介会社と退職コンサルを実施する会社等との間の連絡がある場合不支給とするべき。 ● 紹介会社と退職コンサルを実施する会社等との間の連絡がある場合に不支給とすることは慎重に考えるべき。 <ul style="list-style-type: none"> ・退職コンサルを行った会社等が悪意なく紹介会社を紹介する場合もある ・悪意なく人員削減をしなければならない場合に退職コンサルの相談をうけにくくならないか ・退職コンサルと紹介会社の再就職支援の連携がないと再就職支援がうまくいかない場合もある ◎ 不支給とするのは、企業が、退職コンサルを行う会社等と再就職支援サービスを行う紹介会社が一体であることを承知していた場合であり、両者の連絡があればすべてを不支給とするものではない。 ● 不支給とすべき「連絡」の範囲を決めるのは困難であり、両者が関連企業の場合を不支給とするしかないのではないか。 ● 不支給とすべきケースを、退職コンサルの実施時期を含め列挙して考えてみることも重要。 ○ 退職コンサルと紹介会社の再就職支援の連携は、それがないと再就職支援がうまくいかない場合があるとしても、退職コンサルによって再就職支援サービス対象者を作り出してしまう危険性とのかねあいでも考える必要があると考えられる。 			○
---	--	-------	--	--	--	---

2	本人が希望する紹介会社に契約を申し入れることを支給要件とする	1(1)③	<p>◎ 本人はホームページの公開データに基づいて紹介会社を選ぶ。</p> <p>● 本人の希望によって企業の契約の自由を縛ることは適当でない。既に複数の紹介会社と契約している場合はそこから選ぶことを本人に周知し、単一の紹介会社と契約している場合は複数の紹介会社と契約するよう勧めれば足りる。</p> <p>◎ 助成する場合の要件であり、契約を強制するものではない。</p> <p>● 本人が複数の紹介会社を選ぶのはよいこと。会社の契約を縛るのが問題であるなら、バウチャーを本人に交付する方法を検討してもよい。</p> <p>■ 本人が選ぶこととすると</p> <ul style="list-style-type: none"> ・紹介会社間の無用な競争を生じかねない ・紹介会社から本人にアプローチがきて本人負担が増えないか ・労働者が多数の紹介会社から選択するのは困難 <p>■ 労働者が多数の紹介会社を希望して企業がそのすべてと契約しきれないという問題があるとすると、企業と労働者の集团的合意の元で複数の紹介会社を絞り込んでその中から本人が選択できるようにしてはどうか。</p>			○
3	大企業への助成対象を30人以上の場合に限定する	1(4)①	<p>■ 大企業は30人以上の場合に限らず対象外とすべき。</p> <p>■ 企業はなるべく雇用維持に努めるものであり、30人以上しか助成しないこととすると退職者を30人以下に減らそうと努めようとする企業への支援が失われてしまうため不適切。</p>		○	
4	人員削減を行う組織単位での赤字(それが算出できない場合は生産量等自体の低減)を支給要件とする	2(1)①	<p>● やむを得ないリストラがどうかは外部から判定できない。</p> <p>◎ 本助成金がリストラを促進するものではないかとの批判にも応えなければならない。</p> <p>● 経営が立ちゆかなくなり事業規模の縮小する企業で働く労働者を救う制度であり、そうでない企業を対象とすべきでない。</p> <p>● 赤字の確認はバランスシートなどを分析しないとわからないが、現実問題として誰がやるのか。</p> <p>○ 国の公的な資金を財源とする以上、助成を行うことについて国民の理解を得られないような人員削減が行われるケースについて対象外とできるような、客観的な基準を検討することが必要ではないか。</p>			○

2. 支給要件確認方法

5	本人確認票の内容を労働局が「郵送」で本人に直接確認	1(2)①	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主経由でない本人確認は重要。 ● 退職の事実を家族に知らせていない場合もあり最大限の配慮が必要。 ● まずは、本人が退職強要と受け止めただけで不支給とした措置の検証をすべき。 ● 事務コストをかけてまでどこまで制度的効果があるのかは難しい問題。 			○
6	本人確認票の内容を労働局が「電話」で本人へ直接確認(対象抽出率を確保)	1(2)②	<ul style="list-style-type: none"> ■ 退職強要の確認が本人のところまで来るのは本人の負担になる。 ■ 郵送確認は、プライバシーの問題(退職の事実を家族に知らせていない場合などのトラブル)が発生する。 <p>◇ 本人確認票において、郵送確認を拒否申告できるチェック欄を設け、その代わり電話や任意の書面等で別途労働局へ自主申告できるようにすることはどうか。</p>			○

3. 助成内容

7	委託開始申請分(10万円)の大企業について廃止	1(3)①	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 委託開始申請分(10万円)は本助成金を活用して再就職支援サービスを実施していただくためのインセンティブ。 ● 大企業のみ不支給とするのは二事業の趣旨から適当でない。 ◎ 委託開始分の支給実績に対する再就職実現分の支給実績が、大企業で低く、大企業の委託開始分の効果が低いことから廃止することはどうか。 ● 大企業でも助成がないと再就職支援を行わないという場合があるかもしれない。 ● 大企業だけでなく中小企業も廃止する(その分再就職実現時分の支援を手厚くする)。 □ 委託開始申請分は企業の退職強要や、紹介会社の退職の働きかけと再就職援助のマッチポンプへ流れ込んでいるのではという問題が指摘されていたが、この問題は4月の支給要件厳格化によって防止できるものと考えている。 ■ 労働移動のインセンティブはことさら付与する必要はない。 ■ 委託開始分に対する再就職実現分の割合の低さのために大企業だけ助成しないのは適切ではない。 	△	○	
8	大企業の助成率の見直し	1(4)①	<ul style="list-style-type: none"> ● 大企業のみ不支給とするのは二事業の趣旨から適当でない。 ● 大企業でも、助成がないと再就職支援を行わないという場合があるかもしれない。 ○ 助成内容については別表1-(1)の案ではどうか。 ■ 大企業への助成は一旦廃止すべき。 	△	○	

9	<p>一定基準以上の雇用の実現のため、次の場合に助成率を優遇</p> <p>① 職業紹介事業者との契約において次を規定</p> <p>ア 職業紹介事業者への委託料の半分以上を後払い</p> <p>イ 職業紹介事業者が行った訓練の経費の全部又は一部を支払うこと</p> <p>ウ 一定基準以上の雇用への再就職が実現した場合に5%以上割増</p> <p>② 一定基準以上の雇用への再就職の実現</p>	2(2)①	<ul style="list-style-type: none"> ● 民間同士の契約に介入すべきでなく、紹介会社にインセンティブをつけるのであれば成果に対して行うべき。 ◎ 紹介会社の再就職支援サービスのあり方をよりよい方向へ改善していくに際して、紹介会社へ直接インセンティブを付与できないため、事業主経由の間接的なものにならざるを得ない。 ● 再就職先の実態はそれほど高いものではなく、一定水準以上の理想的なものを求める要件とすることでよいのか。緊急的に大量の支給案件に対応できるということも重要。 ● 紹介会社が前払いで再就職サービスを受託すると、良質な雇用へ再就職させるインセンティブが働きにくい。 ● 「優遇」の内容は、一定条件を満たさない再就職の場合のほうを引き下げるとする方法もあるのではないかな。 ○ 助成内容については別表1-(1)の案ではどうか。 ■ 良質な雇用への誘導のための今回の助成率設定案は方向性として良い。 	△	○	○
10	職業紹介事業者が行った訓練の経費助成の改善(定率助成へ)	2(2)③	<ul style="list-style-type: none"> ○ 助成内容については別表1-(2)の案ではどうか。 ■ 現行の定額助成(最大18万円)をインセンティブが弱いとして定率助成(最大30万円)とするこの政策効果が不明。 	○	○ (予算成立後)	
11	送付企業が民間訓練機関に直接委託した訓練も助成対象	2(3)①	<ul style="list-style-type: none"> ● 再就職先の未定段階では必要なスキルが見えないので有効策でない。むしろ受入れ企業の行う訓練への助成の拡充のほうの方が現実的。 ◎ 再就職先が未定でも、例えば大企業から中小企業へ就職する際の、中小企業での仕事の仕方を学ぶという内容も考えられる。 ● 訓練をするだけで再就職できない場合にも助成することになると、委託時の10万円助成と同じ問題が発生することが心配。 ○ 助成内容については別表1-(3)の案ではどうか。 □ 雇用対策法に規定された事業主の再就職援助の努力義務の中には事業主が訓練を行うことも含まれ、その事業主の努力に助成することは意義がある。また、訓練によって就職もしやすくなる。 	○	○ (予算成立後)	

12	(受入れ人材育成支援奨励金) 成熟産業・成長産業と判定された企業間の労働移動の場合に「訓練助成」の単価アップ	2(4)①	<p>○ 助成内容については別表2-(1)の案ではどうか。</p> <p>■ 成熟産業か成長産業かの判断基準が曖昧。現行のままで良い。</p> <p>■ 成長産業＝利益が出ている企業ととらえると、成長している企業への人材流出を助長していることにならないか。</p> <p>■ 本助成金は、離職を余儀なくされた方の再就職支援が目的であり、このインセンティブはその目的と関係ないのではないか。</p> <p>■ 成長してしまっている企業というより、これから成長していく企業を見つけてそこに労働移動を促進するのは意味がある。</p> <p>■ 事業部門ごとに状況はことなり、企業単位で判断するのは困難。</p> <p>□ 成熟企業から成長企業への労働移動のおさえ方は現在金融庁と相談しているところ。</p> <p>■ 国が企業の評価をすることは金融機関をかませたとしても好ましくない。風評被害も懸念される。</p>	○	○ (予算成立後)	
13	(受入れ人材育成支援奨励金) 成熟産業・成長産業と判定された企業間の労働移動の場合に「早期受入助成」の単価を優遇	2(4)①	<p>○ 助成内容については別表2-(2)の案ではどうか。</p> <p>■ (成熟産業・成長産業についてはNo.12と同様)</p>	△	○	

4. 職業紹介事業者が労働移動支援助成金を扱う場合の同意条件

14	同意条件の追加 ① サービス内容、再就職率、一定基準以上の雇用への再就職割合、委託料支払い時期等の公表 ② 再就職状況を委託元企業に報告すること ③ 自ら又は他の会社と連絡して退職コンサルティングを行わないこと	1(1)② 2(2)②	<p>◎ 公表は厚生労働省ホームページを通じて行う(数字の正確さは厚労省でチェック可)。</p> <p>◎ 同意条件に反することが重なれば同意に基づく本助成金の取扱いを不可とすることがありうる。</p> <p>◎ 再就職状況を紹介会社が委託元企業へ報告しきれていない現状がある。</p>			○
----	--	----------------	---	--	--	---

5. その他

15		<p>● 経済上の理由による事業活動の縮小を余儀なくされた事業所が雇用調整助成金を使うのか労働移動支援助成金を使うのかという判断をできるようにしていくことが重要ではないか。</p> <p>○ まずは1年間程度実施してみて改めて検証の上で見直しをしていくこととしてはどうか。</p> <p>■ 悪質な制度利用を防ぐことは必要だが、制度を複雑なものにして使いにくくすることは適当でない。</p> <p>■ 悪質なケースを想定して、あまりに厳しい規制をかけているのではないか。その結果、労働者の再就職に適切な支援をするのに支障が生じないか。</p> <p>■ 労働移動支援助成金は、リストラにより離職を余儀なくされた労働者の早期再就職の実現を目的とするという点を忘れてはならない。</p> <p>■ 企業も国も事務コストが高くなり、助成金の利用を抑制することになるのではないか。</p> <p>■ 本助成金は不正な利用をされると労働者の退職を招く危険性がある点で、他の助成金とは要件のかけ方などで異なる。</p>		○ (予算成立後)	○
----	--	---	--	--------------	---

労働移動支援助成金の助成内容見直し（案）

別表1 再就職支援奨励金

(1) 再就職実現分の助成

		現行の助成率	見直し後の助成率	
			優遇措置（※）	それ以外
大企業	45歳未満	1/2	1/3	1/4
	45歳以上	2/3	2/5	1/3
中小企業	45歳未満	2/3	2/3	1/2
	45歳以上	4/5	4/5	2/3

※次の要件の全てを満たす場合

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) 紹介会社が本人を良質な雇用（＝「無期・フルタイム」かつ「賃金が移動前の80%以上」）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 実際に対象者が良質な雇用に再就職したこと

(2) 職業紹介事業者が行った訓練に対する助成

現行 : 6万円/人・月（最大3カ月分）

見直し案：訓練実施に係る委託経費全額の2/3（上限30万円/人）

(3) 送出企業が民間訓練機関に直接委託した訓練に対する助成

現行 : なし

見直し案：訓練実施に係る委託経費全額の2/3（上限30万円/人）

別表2 受入れ人材育成支援奨励金

(1) 人材育成支援（離職後1年以内に採用して企業内訓練を行った場合）

	現行の助成額	見直し後の助成額	
		優遇措置（※※）	それ以外
OJT	700円/時・人	900円/時・人	800円/時・人
Off-JT	800円/時・人 +訓練費用上限30万円	1000円/時・人 +訓練費用上限30万円	900円/時・人 +訓練費用上限30万円

(2) 早期雇入れ支援（離職後3カ月以内に採用した場合）

現行の助成額	見直し後の助成額	
	優遇措置（※※）	左記以外
40万円	40万円	30万円

※※ 職業安定局長が定める方法により、成熟産業・成長産業と判定された企業間の労働移動の場合に適用