

特集 1

開業社労士に推奨する

令和6年度

注目 7つの助成金

P06

社会保険労務士法人アンブレラ

特集 2

注目の法改正

P22

- 「日本版DBS」法 想定される実務対応

弁護士 白石 紘一

P34

- 外国人雇用関係の改正と外国人労働者に選ばれる企業になるための社労士の役割

特定社会保険労務士・特定行政書士 橋本 裕介

特集 3

ハラスメント 5つのリスク因子 社労士ができる予防と対処

P47

コンサルタント 加藤 貴之

特集1

開業社労士に推奨する

令和6年度 注目 7つの助成金

社会保険労務士法人アンブレラ

助成金申請の年間取扱い件数が延べ1,000社を超える、都内トップクラスの社労士法人。助成金を活用した顧客開拓のノウハウを学べる「助成金ビジネス習得講座」を開講、加入会員が400名を超える日本最大規模の助成金講座を組織化。従業員30名で新事業を担当・展開。令和5年から就業規則作成システム「アプロス」を開発し、開業社労士向けに「売れる就業規則作成講座」を開講。

本稿では、開業社労士に推奨する、令和6年度に注目したい「7つの助成金」を選定しています。

今回ご紹介する7つの助成金は、今まで助成金の提案をしたことがない社労士の方にもお勧めしたいラインナップです。そのうち、キャリアアップ助成金の正社員化コースはよく知られていますが、昨年から不支給になるケースが増加している要注意の助成金もあります。申請時の留意点・ポイントを押さえておきましょう。そして、その他の6つの助成金は、取扱ができると提案の幅が格段に拡がり、顧客の増加につなげることができます。なかには申請難易度の高いものもありますが、ぜひマスターしたいところです。また、助成金代行申請からの顧問契約化を狙うなら、これら7つの助成金をすべてマスターすることをお勧めします。

なお、キャリアアップ助成金は大企業も対象になりますが、働き方改革推進助成金と両立支援等助成金は、中小企業のみ申請できる助成金です。提案先に留意してください。

◆図表1 令和6年度注目 7つの助成金

助成金名	コース名	導入効果
働き方改革推進支援助成金 キャリアアップ助成金	① 労働時間短縮・年休促進支援コース	労働生産性向上
	② 社会保険適用時処遇改善コース (労働時間延長メニュー)	人手不足対策支援
	③ 正社員化コース	優秀な社員の固定化支援
両立支援等助成金	④ 不妊治療両立支援コース	不妊治療による退職防止
	⑤ 育児休業等支援コース	育休取得による満足度向上
	⑥ 育休中等業務代替支援コース (新規雇用：育児休業)	育休代替社員の推進
	⑦ 柔軟な働き方選択制度等支援コース	育休復帰社員の支援

1 働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)

本助成金には4つのコースがありますが、その中から、今最も問合せの多い労働時間短縮・年休促進支援コースについて解説します。

働き方改革 推進支援 助成金	★労働時間短縮・年休促進支援コース	
	業種別課題対応コース	建設業
		運送業
		病院等
	勤務間インターバル導入コース	
	団体推進コース	

(1) 助成金の概要

機械設備などの購入により労働生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の取得促進に向けた職場環境整備に取り組む中小企業を支援する助成金です。

【助成対象となる取組例】

①労務管理用ソフトウェアの導入更新、②労務管理用機器の導入更新、③デジタル式運行記録計の導入更新、④労働能率の増進に資する設備機器等の導入更新などが主な取組みです。いずれか1つ以上実行することが、助成金申請の条件になります。

具体的には、食器洗浄機、治療器具洗浄機、

高圧温水洗浄機、工業用ミシン、包装機器、清掃ロボット、POSレジシステム、電磁黒板、業務用冷蔵庫、自動搅拌機、貨物自動車、特殊用途自動車、芝整備機、業務用乾燥機、電動式ベッドなどの導入が当てはまります。

※2社から同等の機能・性能の機器の見積書を取り付け、安いほうの見積書の金額で交付申請書を作成します。

【助成率】

助成率は75%です（支給対象となる取組みに係る購入額の75%を上限額として支給）。ただし、常時使用する従業員数が30人以下であり、かつ上記①～④の取組みを実施するときの購入額が30万円を超える場合には、助成率は80%となります。

上限額は成果目標の達成状況により異なりますが、最大で730万円です。「対象経費の合計額に補助率を乗じた額」と「助成上限額」のうち、低いほうの金額を限度に支給されます。

【成果目標1】

成果目標1は、令和5年度において有効な36協定について、時間外・休日労働時間数を減らし、月60時間以下、または月60時間超80時間以下に上限を設定し、労働基準監督署に届出を行うことです。助成額は図表2の通りで、事業実施前後の時間外・休日労働時間数によって異なります。

◆図表2 成果目標1と助成上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定	100万円	—

※令和6年度に労働基準監督署に届出した36協定しかない場合は、交付申請書が受理されません。令和5年度に届出した36協定があることが申請の条件となります。

今年度（令和6年度）、労働時間短縮・年休促進支援コースの成果目標1を申請する場合、令和6年3月31日までに36協定を労働基準監督署に届け出ていなければ、申請条件を満たしません。一方、成果目標2と成果目標3については、36協定は申請条件に入っておらず、未届でも助成金を申請することができます。

なお、本コースを申請しようという事業所の99%は、成果目標1での申請を考えています。もしくは成果目標1+成果目標2+成果目標3、あるいは、成果目標1+成果目標2、または成果目標1+成果目標3という組合せです。助成金の限度額が低いため、成果目標2+成果目標3というパターンで申請する事業所は皆無に等しいのが現状です。

本コースでの36協定、成果目標1で求められる36協定について、もう少し詳しく解説します。

例えば、令和5年7月1日に労働基準監督署に36協定を届出し、有効期間が令和5年7月1日から令和6年6月30日になっている事業所の場合、本コースの交付申請書を令和6年6月28日までに労働局に提出していれば、問題なく受理されます。なぜ、6月30日なのかというと、6月30日は日曜日のため、その前の金曜日までに提出する必要があるからです。

それでは、令和6年7月1日以降に交付申請書を提出する場合は、どうすればいいのでしょうか？その場合は、有効期間が令和6年7月1日から令和7年6月30日までの36協定を提出する必要があります。もちろん、有効期間が令和5年7月1日から令和6年6月30日の36協定も一緒に提出することは、言うまでもありません。

つまり、交付申請書を提出する日付により、令和5年度に提出した36協定だけでいい場合もありますし、令和5年度に提出した36協定に加えて令和6年度の36協定も提出する必要がある場合もあるということです。

今年度の申請では令和5年度の36協定の提出が必須なので、届出していない場合は今年度の交付申請書を提出することはできません。来年度になってから、申請時期に合った36協定を届出したうえで、来年度の交付申請書を提出することになります。

※その場合は来年度も本コースが存続していることが大前提です。

なお、令和5年度に36協定が届出されていても、36協定において、時間外労働時間数を少なくとも月60時間を超えて設定していなければ、本コースの申請はできません。

本コースは、長時間の残業が生じている事業所において、労働生産性を向上させる設備機械などを購入することで時間外労働を減少させ、それに伴って36協定の時間外労働時間数を変更届により減らすことで、助成金の申請ができます。そのため、支給申請では変更後の36協定を提出しますが、有効期間の途中で変更する場合は、36協定の変更届を労働基準監督署に提出します。例えば有効期間が12月末の場合、有効期間が9月1日から1年間の36協定を提出するのではなく、9月1日から12月31日までの変更届を提出します。36協定の終期を変更することはできないので、注意してください。

【成果目標2】

成果目標2は、年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入することです。助成上限額は25万円です。

※すでに就業規則に規定してある場合は、成果目標2を選択することはできません。

【成果目標3】

成果目標3は、時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入し、かつ、特別休暇の規定

をいずれか1つ以上新たに導入することです。特別休暇とは、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇などを指します。助成上限額は25万円です。

※特別休暇は、無給だと成果目標とはなりません。少なくとも1日は有給とする必要があります。

【賃金引上げによる加算】

成果目標1～3に加えて、従業員の時間当たりの賃金額を3%以上、または5%以上引き上げることで、助成額が加算されます。加算額は、従業員が30名以下の場合と、それを超える場合とで異なります。例えば、従業員30名以下の事業所において、従業員11名以上の賃金を5%以上アップすると、1人当たり16万円・最大480万円の加算が行われます。つまり、成果目標1～3の助成額に、さらに最大480万円を加算することができます。

(2) 提案のポイント

本助成金を提案する際は、助成金の対象になる機械設備やソフトウェアなどを具体的に紹介することが重要なポイントになります。もし、事業主に導入したい機械設備などがない場合、本助成金が採用される可能性はありませんが、実際のところ、ほとんどの事業主には導入したいと考えている機械設備があります。資金面で余裕がないため、導入を躊躇しているだけです。したがって、本助成金を提案すれば、機械設備の購入のために、成果目標2と成果目標3に取り組んでもらえる可能性は極めて高いです。

(3) 申請のポイント

「機械設備などを導入することによって業務状況が改善し、労働生産性が向上した」というストーリーを作成することが、この助成金の審査で通るための大きなポイントになります。

例えば、軽貨物自動車は、本助成金の経費の対象になりますが、ただ軽貨物自動車を購入するだけでは審査は通りません。例えば、「今まででは二輪自動車で荷物を運んでいたが、軽貨物自動車を購入することで、一度に多くの商品を運べるようになったので労働生産性が上がった」というケースについて助成金申請を行う場合、導入前と導入後で労働時間を何時間短縮できたというように、具体的な数値で示す必要があります。なお、助成金の対象になるのは、貨物自動車と特殊用途車種だけで、二輪自動車や乗用車は本助成金の対象なりません。

キャリアアップ助成金

(社会保険適用時待遇改善コース：
労働時間延長メニュー)

本助成金には、図表3の通り、手当等支給メニュー、労働時間延長メニュー、併用メニューの3つがあります。本稿をお勧めするのは、労働時間延長メニューです。事業者側の事務負担が少なく、従業員も助成金の内容を理解しやすいことから、中小企業を顧客にしている社労士が提案しやすい助成金です。

◆図表3 キャリアアップ助成金（社会保険適用時待遇改善コース）3つのメニュー

メニュー名	1名当たりの助成金額	助成金申請回数	取組期間	就業規則の変更	従業員の理解	事務負担
手当等支給メニュー	50万円	5回	2年6ヶ月	要	難	大
★労働時間延長メニュー	30万円	1回	6ヶ月	不要	易	小
併用メニュー	50万円	3回	1年6ヶ月	要	難	大

(1) 助成金の概要

本助成金の対象となる従業員は、6カ月以上勤務し、社会保険に加入していないパートタイマーなどの非正規社員になります。本助成金は、対象従業員の労働時間を延長し、社会保険に加入後、6カ月経過すると、1名につき30万円の助成金を申請できます。3つのメニューの中で、最も実施する内容が単純で簡単です。週所定労働時間の延長と賃金の増額について、以下のように4種類の組合せがあります。このうち、お勧めの選択肢は、4時間以上の労働時間延長をするだけで賃金の増額なしのプランです。なぜなら、賃金の増額をすると、助成金の対象にならない他の従業員についても、不公平感が出ないように賃金の増額をする必要があるからです。

週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請時期	1人当たりの助成金額
★4時間以上	なし		
3時間以上 4時間未満	5%以上		
2時間以上 3時間未満	10%以上		
1時間以上 2時間未満	15%以上	左欄の取組みを6カ月間継続した後、2カ月以内	30万円

(2) 提案のポイント

ネックになるのが、130万円の壁です。年間収入130万円以内での勤務を希望しているパートタイマーに、厚生年金や健康保険に加入するメリットを説明して、労働時間の延長に納得してもらうことが重要なポイントになります。

ほとんどの業界は人手不足で悩んでいますが、本助成金の目的は、まさに既存のパートタイマーなどの勤務時間を延長することなので、人手不足対策の切り札として本助成金の導入を提案してください。

提案時に強調すべき点は、新たな従業員を

雇用する場合、採用や教育には時間と費用がかかるうえ、採用した人材が期待した能力や適性を持っておらず、戦力にならないリスクを伴うことです。それに比べて、現在雇用している従業員の勤務時間を延長するのであれば、追加の教育は不要なうえ、確実に即戦力として活躍してくれます。こうした事項をまとめると、以下のようになります。

項目	既存パートタイマーの労働時間延長	パートタイマーの新規雇用
勤務期間	6カ月以上	0カ月
採用に係る時間・費用	不要	必要
従業員教育	不要	必要
能力	問題なし	不足の可能性あり
適性	問題なし	不足の可能性あり

なお、厚生労働省における5月末時点での計画届に基づく取組開始予定労働者数は図表4の通りであり、労働時間延長メニューの導入を予定している事業所が圧倒的に多いことも、提案時に示してください。ほとんどの事業主は、一番多くの同業者が選択したメニューと同じものを選択したがる傾向にあるためです。

(3) 申請のポイント

週所定労働時間が40時間の事業所で、週20時間以上30時間未満のパートタイマーが対象従業員になる場合、図表5の通り、従業員数により特定適用事業所、または任意適用事業所となります。支給申請の際に特定適用事業所該当通知書、または任意特定適用事業所該当通知書の写しが必要になります。従業員数が50名以下の事業所の場合、週20時間勤務のパートタイマーの労働時間を週24時間に延長して、社会保険に加入しただけでは本助成金を申請することができません。任意適用事業所の届出をすることが必要になります。

「日本版DBS」法 想定される実務対応

弁護士 白石 純一
しらいし こういち

東京ハ丁堀法律事務所パートナー弁護士。2012年弁護士登録。2016年～2018年、経済産業省にて「働き方改革」等に関する政策立案に従事し、フリーランス関連政策や兼業副業、HRテクノロジーの推進等を担当。現在は労働法務、個人情報保護法務、スタートアップ支援、人材サービス支援等を手掛ける。著書に「弁護士・社労士・人事担当者による労働条件不利益変更の判断と実務－新しい働き方への対応－」(編著、新日本法規)、「HRテクノロジーの法・理論・実務 人事データ活用の新たな可能性」(共著、労務行政)、「実務詳解 職業安定法」(共編著、弘文堂)等。

令和6年6月19日、「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」(令和6年法律第69号。いわゆる「日本版DBS」法。以下、「本法」という)が成立し、同年6月26日に公布されました。本法は、イギリスにおいて設けられているDBS(Disclosure and Barring Service。前歴開示および前歴者就業制限機構)の仕組みを参考に、児童等と接する仕事に就く人における性犯罪歴の有無を確認するべきことを含め、児童等への性暴力の防止へ向けた事業者(雇い主)の様々な義務等を定めるものです。本法は、遅くとも令和8年12月中までに施行されます^①。

本稿では、本法の内容を速報的に解説するとともに、その範囲で実務的に必要となり得る対応についても触れることとします。

I 成立の背景・経緯

イギリスでは、基本的に職種にかかわらずに使用者が被用者の犯罪歴の照会を求めることがあります。特に子どもに関わる職業または活動を行う使用者が子どもに対する性的虐待等の犯罪歴を有する者を使用することは犯罪と定められており、子どもに関わる使用者においては被用者の犯罪歴照会を行うことが義務付けられています。また、ドイツやフラ

ンスでも、一定の範囲で雇用主による犯罪歴照会の仕組みが設けられています。

日本ではこれに類する制度はありませんでしたが、ベビーシッターのマッチングサービスを通じて勤務した保育士が保育対象である児童に性犯罪を繰り返していたことが発覚した事件等をきっかけに、DBSを含め、児童等への性暴力等を防止するための仕組みの導入へ向けて議論が活発化しました。

令和3年に成立した「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」では、教育職員等による児童生徒への性暴力等の禁

① 本法の基本的な部分は、公布の日から起算して2年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとされています(附則1条)。

止、児童生徒への性暴力等の防止・早期発見・対処に関する学校やその設置者等が講ずる措置のほか、児童生徒への性暴力等を行ったことにより教員免許状が失効または取上げ処分となった特定免許状失効者等に対する免許状の再授与の審査等に加え、特定免許状失効者等に関するデータベース化、および教育職員等を雇用等する際の雇用主における当該データベースの活用義務等について規定されました。また、令和4年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」では、保育士について、児童生徒への性暴力等を行ったことにより登録を取り消された者のデータベース化、および保育士を雇用等しようとする際の雇用主における当該データベースの活用義務等について規定されました。教育職員等に関する上記データベースの活用に係る部分は令和5年4月1日に、また保育士に関する上記データベースの活用に係る部分は令和6年4月1日に、それぞれ施行されています²³⁾。

その後、政府において、「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」が開催され、こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みについて議論がなされ、令和5年9月12日に「『こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議』報告書」(以下、「報告書」という)が出されました。これを踏まえて本法に係る法案が令和6年の第213回通常国会に提出され、この度成立した次第です。

II 本法の内容

1 概 要

本法の概要は、図表の通りとされています。事業者側に関していえば、まず、学校設置者等（学校や児童福祉施設等。後述）および民間教育保育等事業者（学習塾やスイミングスクール、認可外保育施設等。後述）において、その教員等および教育保育等従事者による児童対象性暴力等（法2条2項）の防止に努め、仮に児童対象性暴力等が行われた場合には児童等を適切に保護する責務があることが示されています（法3条1項）。ただし、これはあくまで抽象的な責務を示すものです。

また、講すべき具体的な措置としては、以下が定められています。

- ① 教員等や教育保育等従事者としてその業務に従事させようとする者について、行政に照会して取得することのできる「犯罪事実確認書」によって、特定性犯罪（法2条7項）前科の有無を確認すること。なお、当該犯罪事実に関する情報については、情報の適正管理措置の実施、利用目的の制限や第三者提供の禁止、漏えい等が生じた場合の内閣総理大臣への報告義務等も定められています。

- 2 なお、いずれにおいても、データベースの活用によって、教員免許状や保育士登録を性暴力等によって取消し等された者であることが判明した場合であっても、これを雇用等しようとした事業者においてその者を雇用等してはならないことまで定めたものではありません。
- 3 教育職員等と保育士に関するデータベースの活用義務は、本法の施行後も存続する予定です。各法の適用がある事業者においては、本法による特定性犯罪前科の確認との両方を行うことになります。なお、報告書14～15頁では、上記のデータベース活用義務と本法に基づく確認義務とでは、「対象となる行為等も異なるなど、本件確認の仕組み（※筆者注：本法に基づく確認の仕組み）とは制度設計が異なり、学校等以外の事業者にこれを利用せざると、対象者本人のものではない処分歴等を事業者が参考にしてしまう恐れがあるなど課題が多く、本件確認の仕組みと直ちに統合することは困難である。」とされており、少なくとも当面は、一元的に確認できるようシステムの統合等がなされる見込みは乏しいと思われます。

◆図表 本法の概要

法案の趣旨

児童対象性暴力等が児童等の権利を著しく侵害し、児童等の心身に生涯にわたって回復し難い重大な影響を与えるものであることに鑑み、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する事業を行う立場にある学校設置者等及び認定を受けた民間教育保育等事業者が教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止等の措置を講じることを義務付けるなどする。

法案の概要

1. 学校設置者等及び民間教育保育等事業者の責務等

学校設置者等（学校、児童福祉施設等）及び民間教育保育等事業者（学習塾等）について、その教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止に努めるとともに、被害児童等を適切に保護する責務を有することを規定

2. 学校設置者等が講すべき措置

学校設置者等が講すべき措置として以下のものを規定

- ・教員等に研修を受講させること、児童等との面談・児童等が相談を行いやすくするための措置
- ・教員等としてその業務を行わせる者について、4に掲げる仕組みにより特定性犯罪前科の有無を確認
→ これらを踏まえ、児童対象性暴力等が行われるおそれがある場合の防止措置（教育、保育等に従事させないこと等）を実施
- ・児童対象性暴力等の発生が疑われる場合の調査、被害児童等の保護・支援

3. 民間教育保育等事業者の認定及び認定事業者が講すべき措置

- ・内閣総理大臣は、2に掲げる学校設置者等が講すべき措置と同等のものを実施する体制が確保されている事業者について、認定・公表
- ・認定事業者には2に掲げるものと同等の措置実施を義務付け
- ・認定事業者は、認定の表示可能
- ・認定事業者に対する内閣総理大臣の監督権限の規定を創設

4. 犯罪事実確認の仕組み等

- ・2及び3の対象事業者が内閣総理大臣に対して申請従事者の犯罪事実を確認する仕組みを創設する。当該仕組みにおいては、対象となる従事者本人も関与する仕組みとする。
- ・内閣総理大臣は、対象事業者から申請があった場合、以下の期間における特定性犯罪（痴漢や盗撮等の条例違反を含む）前科の有無について記載した犯罪事実確認書を対象事業者に交付する。ただし、前科がある場合は、あらかじめ従事者本人に通知。本人は通知内容の訂正請求が可能
 - ア 拘禁刑（服役）：刑の執行終了等から20年
 - イ 拘禁刑（執行猶予判決を受け、猶予期間満了）：裁判確定日から10年
 - ウ 罰金：刑の執行終了等から10年
- ・犯罪事実確認書等の適正な管理（情報の厳正な管理・一定期間経過後の廃棄等）

5. その他

- ・この法律案に定める義務に違反した場合には児童福祉法等に規定する報告徴収等の対象となること等を規定【学校教育法、児童福祉法、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律】
- ・施行後3年後の見直し・検討規定を設ける

（出典）こども家庭庁HP「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律案（令和6年3月19日提出）」

外国人雇用関係の改正と 外国人労働者に選ばれる企業 になるための社労士の役割

特定社会保険労務士・特定行政書士 橋本 裕介

ブリック労働法務事務所 代表。特定社会保険労務士、特定行政書士、キャリアコンサルティング2級技能士。一般社団法人国際労働法務協会 代表理事。京都先端科学大学 非常勤講師。大手前短期大学非常勤講師。兵庫県たつの市出身。1980年生まれ。同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻卒業、同志社大学大学院総合政策科学研究科公共政策コース博士前期課程修了。企業や自治体等への外国人材受入れ支援のコンサルティングに力を入れている。講演、研修実績多数。著書に『外国人雇用書式・手続マニュアル』(共著、日本法令)がある。

我が国では、人口の減少と高齢化が進行し、労働力の確保がますます困難になっており、更なる外国人労働者の労働力が期待されています。1993年に創設された外国人技能実習制度では、かつてから様々な問題点が指摘されていました。そのため、本年の通常国会で育成労制度の創設が決まり、2027年までに施行されることになりました。育成労は、特定技能制度と一体的に運用され、人手不足が深刻な宿泊業や外食業、製造業などでブルーカラー業務に従事する外国人材の長期雇用への道が拡大することになります。それに伴い、社労士の業務も拡大することが期待されています。

I 改正をめぐる 社労士の役割

まず、外国人を雇用する企業に対して社労士が積極的に行っていくべき取組みを以下に挙げます。

在留資格別の就労領域の理解

不法就労防止のコンプライアンス強化

職場定着のための取組み

キャリアパスの明確化

外国人のための労務管理知識

社会保障協定や脱退一時金手続など

現行の外国人技能実習制度は、技能、技術、または知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担うことを目的としています。そのため、実習が修了すれば帰国することが前提となっています。しかし、実際には技能実習生が労働力として利用されるケースが多く、「実習」であることや、支援機関である監理団体に監理費などの手数料の支払いが別途必要であることを理由に、日本人労働者と区別され劣悪な労働環境に置かれることが問題視されていました。そのため、制度の目的と実態が大きく乖離しているという指摘が多方面からあり、新たに創設する育成労制度では人材確保を主な目的とする方向で議論されてきました。

育成労制度は、ブルーカラーの仕事に就

く外国人労働者を「短期的」な労働力から「長期的」な労働力にするための転機ともいえるものです。そのため、企業にとっては外国人従業員の雇用定着のための取組みが、中長期的な視点での人材確保対策として重要性を増しており、社労士が持つ知識やノウハウを活かす場面が増えてくることが想定されます。

1

育成労制度における 労働者派遣等育成労産業分野の創設

技能実習制度では、労働者派遣は認められていませんでした。しかし、育成労においては「労働者派遣等育成労産業分野」において労働者派遣が認められることになりました。すべての育成労分野で可能というわけではなく、改正法では、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるにあたり、季節的業務に従事させることを要する分野であって、当該技能を労働者派遣等による就労を通じて修得させることができると認められるものとして主務省令で定める分野とされています。具体的には、特定技能で労働者派遣が認められている「農業」や「漁業」が想定されます。育成労外国人は、事業協同組合などの監理支援機関の支援を必ず受けることになります。監理支援機関の多くは技能実習制度の監理団体からの移行だと想定されるため、労働者派遣の知識やノウハウは、ほとんどないといえます。そのため、ここで社労士の持つ労働者派遣制度の知識を活かすことができ、労働者派遣等育成労産業分野の育成労外国人を支援する監理支援機関のアドバイザーとしての需要が大いに期待できます。

2

本人都合による 転籍（転職）制限の緩和

今回の制度改正により就労制限が緩和さ

れ、外国人労働者の職業選択の自由の範囲が拡大されると、外国人労働者における外部労働市場の流動化が活発になることが想定されます。現行の技能実習では、技能実習2号（実習開始3年目修了後）から技能実習3号（4年目開始）のタイミングにだけ本人都合の転籍が認められていますが、転籍する技能実習生はまれです。しかし、育成労制度では、本人都合による転籍（転職）が就労1年経過後（分野によっては2年経過後）に技能検定等の合格等という一定条件のもとで可能になり、外国人の転職市場がより活発になると想定されます。なお、転籍支援は、先に述べた監理支援機関やハローワークが行うことになり、民間の職業紹介事業者の参画は認められません。そのため、監理支援機関が実質的な転籍支援をすることになるのですが、ここでも労働者派遣同様に、社労士の知識やノウハウの活用が期待できます。

転籍先の企業については、労働条件や受け入れ体制などが適切であることを確認する必要があります。具体的には、就業許可分野の範囲内であるかどうか、労働環境や賃金、福利厚生が転籍前の企業と同等またはそれ以上であることが求められます。このほか、事前に出入国在留管理局から転籍の許可を取得する必要があります。この許可を得るためには、転籍先の企業が必要な手続きを適切に行い、必要書類を提出しなければなりません。具体的な転籍のための要件や手続方法は、要領の公表を待つことになります。また、「地域間」の移動も活発になり得ることから、広域的な支援も求められます。

こうした事情から、外国人を雇用する企業においては、それぞれの在留資格に応じた在留資格制度への深い知識と、長期的な視点で外国人を雇用する体制の構築が必要となります。その企業をサポートする社労士としても同様の知識を習得しておく必要があります。

特に現行の「技能実習」、新設される「育成就労」および「特定技能」の在留資格の特徴を理解し、企業にその違いの説明ができることは社労士業務の幅を広げることにもつながります。

3

監理支援事業の監査人としての社労士の優位性

育成就労制度では、監理支援機関の外部監査について「監理型育成就労実施者と主務省令で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行の監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他主務省令で定める要件に適合するものに、主務省令で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること」とされました。ちなみに、現行の技能実習制度では、外部監査人の選任は任意となっており、その代わり監理団体から指名を受けた役員である指定外部役員が行うことが認められており、それが主流となっています。しかし、育成就労制度では外部監査人による監査が要件となり、社労士がそれを担うことが期待されています。なお、現行の外部監査事項は以下のように規定されており、社労士が得意とする労働関係法令や労働者保護のための項目が多くを占めています。育成就労制度では、労働者保護体制がより強化される予定です。

【技能実習制度における外部監査事項】

管理費

- ① 団体監理型実習実施者等へあらかじめ用途および金額を明示したうえで徴収していること。
- ② 徵収した職業紹介費が団体監理型実習実施者等と団体監理型技能実習生等との間における雇用関係の成立のあっせんに係る事務に要する費用（募集および選抜に要する

人件費、交通費、外国の送出機関へ支払う費用その他の実費に限る）の額を超えていないこと。

- ③ 徵収した講習費が、入国後講習に要する費用（監理団体が支出する施設使用料、講師および通訳への謝金、教材費、第1号団体監理型技能実習生に支給する手当その他の実費に限る）の額を超えていないこと。
- ④ 徵収した監査指導費が、団体監理型技能実習の実施に関する監査に要する費用（団体監理型実習実施者に対する監査および指導に要する人件費、交通費その他の実費に限る）の額を超えていないこと。
- ⑤ 徵収したその他諸経費が、その他技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に資する費用（実費に限る）の額を超えていないこと。

業務

- ① 団体監理型実習実施者が認定計画に従って技能実習を行わせているか等、監理責任者の指揮の下、主務省令52条1号イからホまでに定める方法（団体監理型技能実習生が従事する業務の性質上当該方法によることが著しく困難な場合にあっては、他の適切な方法）によって3カ月に1回以上の頻度で監査を行うほか、実習認定の取消事由に該当する疑いがあると認めたときは、直ちに監査を行っていること。
- ② 第1号団体監理型技能実習に係る実習監理にあっては、監理責任者の指揮の下、1カ月に1回以上の頻度で、団体監理型実習実施者が認定計画に従って団体監理型技能実習を行わせているかについて実地による確認（団体監理型技能実習生が従事する業務の性質上当該方法によることが著しく困難な場合にあっては、他の適切な方法による確認）を行うとともに、団体監理型実習実施者に対し必要な指導を行っていること。
- ③ 技能実習を労働力の需給の調整の手段と

誤認させるような方法で、団体監理型実習実施者等の勧誘または監理事業の紹介をしていないこと。

④ 入国後講習を認定計画に従って実施しており、かつ、入国後講習の期間中に団体監理型技能実習生を業務に従事させていないこと。

⑤ 技能実習計画作成の指導にあたって、団体監理型技能実習を行わせる事業所および団体監理型技能実習生の宿泊施設を実地に確認するほか、主務省令52条8号イからハに規定する観点から指導を行っていること。

⑥ 技能実習生の帰国情費（第3号技能実習の開始前の一時帰国を含む）を負担するとともに技能実習生が円滑に帰国できるよう必要な措置を講じていること。

⑦ 実習監理を行っている団体監理型技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと。

⑧ 団体監理型技能実習生との間で認定計画と反する内容の取決めをしていないこと。

⑨ 実習監理を行っている団体監理型技能実習生からの相談に適切に応じるとともに、団体監理型実習実施者および団体監理型技能実習生への助言、指導その他の必要な措置が講じられていること。

⑩ 監理団体の業務（監理費の徴収を含む）に係る規程をインターネットに公表していること。ただし、インターネットによる公表が困難である相当の理由がある場合は、事業所内へ掲示していること。

⑪ 団体監理型実習実施者が、団体監理型技能実習に関し労働関係法令に違反しないよう、監理責任者に必要な指導を行わせていること。

⑫ 団体監理型実習実施者が、団体監理型技能実習に関し労働関係法令に違反していると認めるときは、監理責任者に是正のための必要な指示を行わせていること。

⑬ ⑫の指示を行ったときは、速やかに、その旨を関係行政機関に通報していること。

⑭ 事業所管大臣が特定の職種および作業に特有の事情に鑑み告示で定める基準や方法に従って業務を行っていること（該当がある場合に限る）。

書類

① 団体監理型実習実施者および団体監理型技能実習生の管理簿が適切に作成され、備え付けられていること。

② 監理費に係る管理簿が適切に作成され、備え付けられていること。

③ 団体監理型技能実習に係る雇用関係の成立のあっせんに係る管理簿が適切に作成され、備え付けられていること。

④ 団体監理型技能実習の実施状況に係る監査に係る文書が適切に作成され、備え付けられていること。

⑤ 入国後講習および入国前講習の実施状況を記録した書類が適切に作成され、備え付けられていること。

⑥ 訪問指導内容を記録した書類が適切に作成され、備え付けられていること。

⑦ 団体監理型技能実習生から受けた相談の内容および当該相談内容への対応を記録した書類が適切に作成され、備え付けられていること。

⑧ 外部監査人による監査に係る文書が適切に作成され、備え付けられていること。

⑨ 事業所管大臣が特定の職種および作業に特有の事情に鑑み告示で定める基準や方法に従って書類を作成し備え付けていること（該当がある場合に限る）。

保護

① 暴行・脅迫・監禁等により技能実習を強制していないこと。

② 保証金の徴収・違約金を定める契約等がないこと。

③ 預金通帳の管理など不当な財産管理を

行っていないこと。

- ④ 旅券・在留カードを保管していないこと。
- ⑤ 技能実習生の私生活の自由を不当に制限していること。

その他

- ① 監理団体の許可証を各事業所に備え付けていること。
- ② 技能実習の実施が困難となった場合、技能実習の継続を希望する技能実習生が引き続き技能実習を行うことができるよう、他の監理団体等との連絡調整等を行っていること。

II 出入国管理及び難民認定法 および技能実習法の改正

1

主な改正内容

出入国管理及び難民認定法(以下、「入管法」という) および技能実習法の概要は図表1の通りです。

新設される育成労制度は、2027年までの施行が予定されており、外国人が日本で長期的に就労し、専門的な技術や知識を習得しな

◆図表1 改正法の概要（育成労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成労の在留資格を創設し、育成労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
(注1)準備行為に係る規定は公布即施行

入管法	育成労法（技能実習法の抜本改正）
1. 新たな在留資格創設	1. 育成労制度の目的・基本方針
○ 技能実習の在留資格を廃止。「育成労産業分野」(特定産業分野のうち就労を通して技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成労」の在留資格を創設（注2）。	○ 法律名を「外国人の育成労の適正な実施及び育成労外国人の保護に関する法律」(育成労法)に改める。 ○ 育成労制度は、育成労産業分野において、 特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること を目的とする。 ○ 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受け入れ見込数を設定するものとする。
2. 特定技能の適正化	2. 育成労計画の認定制度
○ 特定技能所属機関（受け入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。	○ 育成労計画の認定に当たって、育成労の期間が3年以内（注3）であること、業務・技能・日本語能力その他の目標や内容、受け入れ機関の体制、外国人が受け入れ機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。 ○ 転籍の際には、転籍先において新たな育成労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）、技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）に行う。
3. 不法就労助長罪の厳罰化	3. 関係機関の在り方
○ 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下※併科可）	○ 監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受け入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受け入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。 ○ 外国人技能実習機構に代わる「外国人育成労機構」を設立。育成労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。
4. 永住許可制度の適正化	（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。 （注4）詳細な要件は、主務省令で定める。 （注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格 ・ 転籍先が、育成労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。
（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤2号」の在留資格を創設。	
4. その他	
○ 季節性のある分野において、派遣形態による育成労の実施を認める。 ○ 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の事情を踏まえた取組について協議を行うものとする。 ○ 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認めること。	

（出典）第6回(R6.3.22)外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会資料