

# 認定職業訓練実施奨励金に係るお知らせ

認定職業訓練実施奨励金は、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）」第4条第2項に規定する認定職業訓練が、円滑かつ効果的に行われることを奨励するため、同訓練を実施する機関に対して助成するものです。

ところが、平成30年度に各都道府県労働局において実施された会計検査院による実地検査の中で不正及び不適正事案が散見され、奨励金の適正な支出を図る観点から、平成31年4月1日付けで「認定職業訓練実施奨励金支給要領」が改正され、一部取扱いが変更となりました。

主な改正点は以下のとおりですが、改正の趣旨をご理解いただくとともに、奨励金の適正な支給につきまして、ご協力いただきますようお願いいたします。

## 主な改正点 ①

奨励金の不支給対象要件は「労働保険料の納付状況が著しく不適切である」「過去に重大な不正の行為がある」などいくつかありますが、このうち「過去3年以内に偽りその他不正の行為により、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第4章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした実施機関に対しては、その全部又は一部を支給しないものとする。」とされていたところが、**下線部について「過去5年以内」と変わりました。**これにより、奨励金の支給申請から遡って5年以内に雇用保険法第4章に規定される各種助成金・奨励金の不正受給があった場合は、申請された認定職業訓練実施奨励金は不支給となります。（※平成31年3月31日以前の不正行為については、従来どおり「過去3年」です。）

つまり、今後この規定に抵触する不正行為があった場合は、不正受給処分を受けた日以降の5年間は奨励金の支給を受けることができなくなります。

## 主な改正点 ②

今回実施された会計検査において問題視されたのが、「自社または関連会社への就職」です。欠格要件の適用を回避するため、または認定職業訓練付加奨励金（以下、「付加奨励金」といいます。）の支給を受けるために、雇用実態がない（ないに等しい）にも関わらず雇用契約書等の書類を架空に作成し、雇い入れたかのように見せかけ、雇用保険被保険者として資格取得していた、というものです。こうしたことを踏まえ、受講者を自社または関連会社へ就職させた場合について、以下のとおり取扱いが変更となります。

- ① 付加奨励金の支給要件にかかる雇用保険適用就職率の算定にあたっては、受講者を自社または関連会社で雇い入れた場合、雇用保険被保険者となっていたとしても、**2か月以上の勤務実態がない、または勤務実態が週所定労働時間が20時間未満である場合は、原則として、就職した者として取り扱いません。**
- ② 受講者を自社または関連会社で雇い入れた場合、**支給申請時の確認資料として、次の書類が必要となります。**（提出期限は訓練終了日の翌日から起算して6か月以内です。）
  - イ 雇用した者の労働条件が分かる書類の写し  
→**労働条件通知書、雇入通知書、雇用契約書など。**
  - 雇用した者の勤務実態が分かる書類の写し（2か月分）  
→**賃金台帳、出勤簿・タイムカード、源泉徴収簿、業務日報など。**
- ③ 関連会社の定義は次のとおりです。
  - イ 資本金の50%を超えて出資していること。
  - 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。
    - (イ) 代表者が同一人物であること。
    - (ロ) 取締役を兼務している者が、いずれかの会社について過半数を占めていること。

なお、上記は法人の場合における取扱いですが、個人事業主の場合は、同一事業主であるなどの要件があります。
- ④ **本取扱いは令和元年10月開講コースから適用となります。**