



## 外国人雇用と助成金

99

少子高齢化に伴い、多くの企業が深刻な人手不足に悩まされており、定年退職者や育児、介護のために退職した社員の再雇用などでそれを解消しようとする企業も少なくありません。また、それと併せて外国人雇用に活路を求める企業も次第に増えているようですが、一般の中小、零細企業においては、外国人雇用はまだまだ未知の世界であり、ハードルが高い現実があります。そこで外国人雇用に関して、費用面だけでなくハードルが下がればよいと思われませんが、そのひとつの方策として助成金・補助金の活用があります。数多くの助成金・補助金がありますが、

紙面の都合もあり今回は以下の助成金のみをご紹介します。介させていただきます。

### ■人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース)

外国人労働者特有の事情を考慮し、就労環境の整備や職場への早期定着のために取り組む事業主を対象としています。言語の違いによるコミュニケーションの問題や日本の労働法令や雇用慣習に対する知識不足などが原因で職場や業務にうまく対応できず、最悪の場合には解雇に至るような問題が発生します。そのような問題を未然に防ぐために、社内規程などの多言語化や一時帰国による

休暇制度など就労環境の整備などを行った際、支給対象経費の1/2(上限額57万円)(賃金要件を満たした場合は2/3(上限72万円))を助成してもらうことができます。



- (4) 弁護士、社会保険労務士等への委託料
- (5) 社内標識類の設置・改修費

その他、就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正規雇用化した場合に助成する「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」も外国人雇用に活用できますが、帰国を前提とした在留資格(具体的には、技能実習及び特定技能1号)の外国人には受給資格がないこと、また、令和4年10月に正社員(正規雇用労働者)の定義の一つとして「賞与または退職金制度」の実施および「昇給」の実施が就業規則等に規定されていることという要件が設定されたため、留意する必要があります。

### ○支給対象経費

- 計画期間内に、事業主から外部の機関又は専門家等に支払いが完了した以下の経費(ただし、諸要件あり)
- (1) 通訳費
  - (2) 翻訳機器導入費
  - (3) 翻訳料

は受給資格がないこと、また、令和4年10月に正社員(正規雇用労働者)の定義の一つとして「賞与または退職金制度」の実施および「昇給」の実施が就業規則等に規定されていることという要件が設定されたため、留意する必要があります。

(行政書士・社会保険労務士GLOBAL代表、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤香澄