



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

03
2026
March

CONTENTS

- P2 3分で分かる労働法講座
技能実習から育成就労へ
施行に向けた企業の準備ポイント
- P3 知って得する助成金情報
有期雇用労働者の処遇改善で
人材確保と定着を狙う事業主を支援
- P4 現場に身近な労務Q&A
採用後に経歴詐称が発覚した場合
それを理由に解雇はできる？

数字で
見る労務
5%以上

連合（日本労働組合総連合会）は中央委員会で「2026春季生活闘争方針」を確定しました。実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、それをこれからの「賃上げノルム（社会的規範）」とすることを目指しています。具体的には、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を全体の賃上げの目安とし、中小労組には格差は正分を加えた6%以上・18,000円以上を提示しました。有期・短時間・契約などの非正規労働者には7%を目安とし、少なくとも地域別最低賃金の引上げ率を上回る改善を求めています。これにより、賃上げの社会的定着や雇用形態間格差の是正が進み、消費拡大や経済の持続的成長に寄与する可能性があります。

しかし、企業負担の増加や価格転嫁による物価上昇、国際競争力への影響などバランスをどうとるのが大きな課題になります。

技能実習から育成就労へ 施行に向けた企業の準備ポイント



長年運用されてきた外国人技能実習制度は、多くの課題を抱えていたため、政府の方針により抜本的に見直され「育成就労制度」へ移行する方向で法改正が進んでいます。これに伴い、企業に求められる受入体制などが大きく変わる見込みです。今回は、2027年4月1日の施行を前に、今のうちに押さえておきたい基本と企業の実務上の留意点を整理します。

育成就労制度とは 技能実習からの変更ポイント

1993年から運用されてきた外国人技能実習制度は、日本の技能や技術を開発途上国などへ移転することによる国際貢献を目的としてきましたが、近年では制度の目的と乖離した運用の実態や失踪者の増加など、多くの問題が指摘されていました。こうした状況を受けて、政府は制度の抜本的な見直しを決定し、技能実習制度を廃止して「育成就労制度」を創設する方向性を示しました。

技能実習制度に代わる育成就労制度は、「人材の育成と確保」と「労働者としての適正な受入れ」を重視し、企業と外国人の双方にとって健全な制度となるよう設計されています。特に、一定の要件のもとで本人の意向による転籍が認められること、日本語教育の強化が求められること、監理支援機関や受入機関の許可基準が厳格化されることなどが、大きな変更点となります。

育成就労制度と技能実習制度の主な違いは、次の通りです。

①在留期間

- ・技能実習制度：通算5年間
- ・育成就労制度：原則3年間（特定技能1号の試験不合格など相当の理由があれば最大1年延長可）

②転籍

- ・技能実習制度：原則として不可
- ・育成就労制度：一定条件のもとで本人意向による転籍が可能

③就労可能な職種、作業

- ・技能実習制度：91職種168作業（技能実習2号への移行対象職種）
- ・育成就労制度：育成就労産業分野（原則として特定技能制度と一致）

形骸化を防ぐ運用へ 社内体制・教育・受入管理

育成就労制度では、就労開始時点の日本語能力に関する要件が設けられます。具体的には、就労前までに日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験のN5など）の合格、または入国直後に認定日本語教育機関などにおける相当の日本語講習の受講が求められます。必要な日本語能力レベルは、技能実習制度における取扱いを踏まえ、育成就労産業分野ごとに異なる可能性もあります。

育成就労制度の導入にあたっては、こうした日本語教育の計画・実施をはじめ、技能習得に向けた業務設計とOJT体制の整備、適正な労働条件の確保など、企業の受入責任がより明確になります。これらの整備が不十分だと、転籍制度により人材が離れる可能性が高まります。そこで、制度移行に向けて、以下のような課題が浮上してくる想定されますので、制度施行前に現状の受入体制を総点検することが必要になります。

①就業規則などの就労ルールが外国人材に対応できていない

②教育体制が属人的で、運用が継続されていない

③住環境や生活への支援体制が整っていない

④受入れの調整や手続きなどは監理支援機関任せにしており、企業の関与が形骸化している

育成就労制度は、企業にとって、外国人材の長期的活用を可能にする一方、環境整備を怠ると人材流出のリスクも高い制度となります。制度移行のタイミングこそ、受入体制を再構築し、より持続可能な就労環境を整える好機といえます。外国人材を活用している場合や今後検討する場合は、改正内容を注視しつつ、早期に準備を進めることをおすすめします。

有期雇用労働者の処遇改善で 人材確保と定着を狙う事業主を支援



非正規雇用労働者の処遇改善と定着は、採用難が続く中小企業にとって最重要課題です。キャリアアップ助成金「賞与・退職金制度導入コース」は、すべての有期雇用労働者などに対して賞与・退職金制度を新設し実際に支給（積み立て）した事業主を支援する制度です。制度設計コストの一部を助成で賄いつつ、福利厚生の上昇で採用・定着の向上を狙えます。

キャリアアップ助成金 賞与・退職金制度導入コース

「賞与・退職金制度導入コース」は、就業規則または労働協約で、すべての有期雇用労働者等に対し、賞与制度または退職金制度（あるいは両方）を新設し、実際に賞与の支給または退職金の積み立てを行なった事業主に助成するものです。

【支給対象事業主】

対象事業主の主な要件は以下の通りです。

- ①就業規則等の定めるところにより、雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主
- ②①の制度に基づき、対象労働者1人につき「賞与について6カ月分相当として50,000円以上支給」もしくは「退職金について1カ月分相当として3,000円以上を6カ月分または6カ月分相当として18,000円以上積み立て」またはその両方に該当する事業主
- ③①の制度を初回の賞与の支給または退職金の積み立て後6カ月以上運用している事業主

【支給対象労働者】

就業規則等で新設した制度の適用対象となるすべての有期雇用労働者等が対象です。

- ①賞与もしくは退職金制度またはその両方の新設日の前日から3カ月以上前日から雇用があり、新設日以降6カ月以上継続雇用されていること
- ②賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積み立てをした日以降の6カ月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること
- ③賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、適用した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者

【支給額】

賞与または退職金制度いずれかを導入：

40万円（30万円）

賞与および退職金制度を同時に導入：

56万8,000円（42万6,000円）

※1事業所当たり1回のみです。

※括弧内の金額は大企業の場合の支給額です。

※退職金制度の導入に際し、積立・拠出費用を事業主が負担することを明記する必要があります。

※過去に「旧諸手当制度共通化コース」および「旧諸手当制度等共通化コース」の助成金を受けている場合は、本コースの支給対象外となります（健康診断制度を新たに設け、実施した場合の助成のみを受けている場合を除く）。

【加算に係る留意点】

加算を受ける場合、賞与制度と退職金制度を同時に導入している必要がありますが、初回の賞与の支給日と初回の退職金の積み立て日が同日である必要はありません。

なお、支給申請期間は初回の賞与または退職金の積み立て日のいずれか遅い日から6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内となります。

【おわりに】

本コースは、企業の負担を軽減しながら従業員の処遇を確実に高めることができる、有効な制度です。人材確保がむずかしい時代だからこそ、働きやすく安心して長く働ける環境づくりが企業の成長につながります。ぜひ、制度の導入を検討してみてください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_ha-ken/jigyounushi/career.html

※本記事の記載内容は、2026年1月31日現在の法令・情報等に基づいています。

採用後に経歴詐称が発覚した場合 それを理由に解雇はできる？

中途採用した社員の職歴に、どうにも疑わしい点があります。もし経歴詐称が事実だった場合、その社員を解雇することは法的に可能なのでしょうか。その社員との信頼関係が揺らいでおり、ほかの社員への示しの意味でも厳しい処分を検討したいのですが、不当解雇で訴えられるリスクは避けたいです。どのような点に注意すればよいのでしょうか？

結論

経歴詐称が事実でも、ただちに解雇が認められるわけではありません。その詐称が「重大」であり、事前に知っていれば採用しなかったといえる客観的・合理的な理由が必要です。また、就業規則への明記も前提となります。些細な詐称や、実際の業務遂行に支障がない場合など、解雇が無効となるケースがあるため、慎重な判断が求められます。

解雇が有効になる 「重大な経歴詐称」とは？

「重大な経歴詐称」か否かは、個別の事案ごとに判断されますが、主に「詐称内容の重要性」と「企業秩序への影響」が考慮されます。たとえば、特定の資格や学歴が必須の専門職において、それを偽っていた場合は重大と判断されやすい傾向にあります。一方、採用条件と直結しない学歴詐称などは、単に「信頼関係を破壊した」という理由だけでは解雇が認められないこともあります。過去の裁判例では、事前に知っていれば採用しなかったであろうという因果関係と、その判断の客観的相当性が厳しく問われる傾向にあります。

経歴詐称で解雇する前に 必ず踏むべき手続きと注意点

経歴詐称を理由に解雇を検討する場合、まず就業規則に懲戒解雇事由として経歴詐称が明記されているかを確認する必要があります。そのうえで、当該社員に弁明の機会を与え、事実関係を客観的な証拠に基づいて慎重に調査・認定します。詐称の事実が確認できたとしても、解雇権の乱用とならないよう、処分が社会通念上相当か、過去の判例と照らし合わせて検討することが不可欠です。手続きを誤ると不当解雇と判断されるリスクが高まるため、最終的な判断を下す前に、労働問題に詳しい専門家に相談することを強く推奨します。

3
Mar.

2026年

労務カレンダー

上旬		年度末で期限切れとなる文書類がないか確認し、必要なものは手続きを行う
中旬		新入社員の社会保険、雇用保険の資格取得届書などの準備をする
下旬		社員の家族に異動（入進学、就職など）があった場合は異動届の提出を受ける
31	火	2月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付