



2026年4月17日

各 位

会 社 名 株式会社ライトアップ  
代表者名 代表取締役社長 白石 崇  
(コード：6580 東証グロース)  
問合せ先 取締役最高財務責任者 村越 亨  
(TEL. 03-5784-0700)

### 当社A I ソリューション事業に関する内部調査報告書（最終版）受領のお知らせ

当社は、2026年3月27日付「当社A I ソリューション事業に関する内部調査報告書（速報版）受領のお知らせ」でお知らせいたしましたとおり、一部報道機関において、当社が顧客企業に対して厚生労働省の助成金の不正受給を指南し、助成金を不正に受給した顧客企業からロイヤリティを得ている旨の報道がなされた件につきまして、3名の弁護士で構成する内部調査委員会を立ち上げ内部調査を実施し、内部調査報告書（速報版）を公表いたしました。この度、内部調査委員会より内部調査報告書（最終版）を受領いたしましたのでお知らせいたします。

最終版における調査結果は、速報版と同様、以下のとおりです。（ただし③の下線箇所が追記されております。）

- ① 当社事業が、人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）の要領に違反する事実は認められない。
- ② 当社事業が、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の要領に違反する事実は認められない。
- ③ 当社事業は、「違法な不正受給」や「助成金詐取」とまでは評価できず、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反する事実は認められない。  
また、本事業の実施に関して、営業体制を含む組織的な体制に問題は認められない。

上記の他、調査結果の内容につきましては内部調査報告書（最終版）をご覧くださいませようお願いいたします。なお、本報告書にはプライバシー及び機密情報保護等の観点から慎重な取扱いを要する情報が含まれていることから、報告書の開示においては必要な非開示措置を講じております。

また、当社としては再発防止策として、助成金に関連する営業上の説明・案内のあり方を見直し、助成金の申請手続は顧客企業と社会保険労務士との間で完結する体制であることを改めて徹底するとともに、当社は研修コンテンツの提供に専念してまいります。なお、本件で論点となったグループ会社間で研修サービスを取引するスキームについては、報道前の3月初旬以降より新規の取扱いを行っておりません。加えて、営業担当者向けコンプライアンス研修の毎週実施、A I による全打ち合わせログの自動モニタリングシステムの導入等の措置を既に講じており、引き続きコンプライアンス体制の強化に取り組んでまいります。

本報道により、株主および関係者の皆様にはご迷惑とご心配をおかけしておりますことを深

くお詫び申し上げます。引き続き、皆様からの信頼回復に向けて取り組んでまいります。

以 上

株式会社ライトアップ 御中

## 内 部 調 査 報 告 書

令和8年4月16日

内部調査委員会

委員長 弁護士 轟木 博信

委 員 弁護士 加藤 博太郎

委 員 弁護士 水島 和也

### 第1 内部調査委員会設置の経緯

令和8年3月18日、当社は、「週刊文春」より、当社が実施していたAI活用研修事業（以下「本事業」）に関する質問（以下「本質問」）を受領し、本質問に記載された本事業に関する事実関係の究明、把握、調査、認定及び評価を行うことを目的として、弁護士轟木博信ほか2名の弁護士を委員とする内部調査委員会（以下「当委員会」）を設置し、同月18日から内部調査を開始した。

なお、本質問に基づき、令和8年3月25日、「《証拠映像入手》東証上場IT企業が「不正受給」を指南 厚労省リスクリング助成金で「自由なお金が数千万単位で増える」と謳い…」と題する記事が、インターネットメディアである「文春オンライン」及び「週刊文春（2026年4月2日号）」に掲載された（以下「本件報道」）。

### 第2 当委員会の構成等

- 1 当委員会の構成は以下のとおりである。調査にあたっては、客観性を担保するために複数の事務所に所属する弁護士にて調査を行った。

委員長	弁護士	轟木 博信	(加藤・轟木法律事務所)
委員	弁護士	加藤 博太郎	(同上)
委員	弁護士	水島 和也	(春田法律事務所)

- 2 当委員会は、調査方法の決定、調査・分析の実施、報告書の作成の全過程において、当会社の意向に左右されることなく、また、一切の影響を受けることなく、当委員会の責任と判断においてこれらを遂行した。当会社も、当委員会の調査には全面的に協力してきたものであり、当委員会が実施した調査において妨害はなかった。

### 第3 調査対象とした事実の範囲（調査スコープ）

当委員会が当会社と協議した上で決定した調査スコープは、以下のとおりである。

- 1 本事業が、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」）第63条第1項第1号、第4号、第5号及び第9号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）附則第35条の規定に基づく人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース。以下、「本助成金①」）の要領（以下、「本要領①」）に反するか否か（以下「調査スコープ①」）。
- 2 本事業が、法第63条第1項第1号、第4号、第5号及び第9号並びに雇保則附則第34条の規定に基づく人材開発支援助成金（人への投資促進コース。以下「本助成金②」）の要領（以下、「本要領②」といい、本要領①と総称して「本要領」という）に反するか否か（以下「調査スコープ②」）。
- 3 本事業の実施が、違法な不正受給や助成金詐取として、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反するか否か（以下「調査スコープ③」）。また、本事業の実施に関し、営業体制を含む組織的な問題はなかったか否か。

## 第4 調査期間及び調査方法

### 1 調査期間

本報告書作成のための調査期間は、令和8年3月18日から同年4月15日である。

### 2 調査方法

本報告書作成のために当委員会が実施した調査の概要は、以下のとおりである。

#### (1) 調査対象資料

文末調査対象資料目録一覧参照

#### (2) ヒアリング対象者

- ・株式会社ライトアップ 経営コンサルティング局 執行役員 杉山 宏樹
- ・株式会社ライトアップ 元社外取締役 弁護士 原 大二郎
- ・社会保険労務士 A氏、B氏、

### 3 当委員会による調査の限界に関する留保

(1) 当委員会は、「第3 調査対象とした事実の範囲（調査スコープ）」を確認するため、本報告書記載の調査を実施した。しかし、当委員会は、強制的な調査権限を持つ団体ではないことなどを理由とする調査の限界が存在することを留保しておく。

(2) また、当委員会における事実認定は、当委員会が独自に収集した資料及び当委員会によるヒアリングで得られた供述について、その信用性を慎重に判断した上で行ったものである。

## 第5 当委員会の調査結果

当委員会が調査した結果は以下のとおりである。

### 1 調査スコープ①について

本事業において、本要領①に違反する事実は認められない。

### 2 調査スコープ②について

本事業において、本要領②に違反する事実は認められない。

### 3 調査スコープ③について

本事業は、「違法な不正受給」や「助成金詐取」とまでは評価できず、補助金等適正化法、刑法（詐欺罪）、社労士法その他の法令に違反する事実は認められない。また、本事業の実施に関して、営業体制を含む組織的な体制に問題は認められない。

## 第6 当委員会の調査結果に至る判断過程

### 1 調査スコープ①について

#### (1) 本助成金①の概要

##### ア 本助成金導入の背景—日本の労働政策におけるリスクリング支援の構造的転換と助成金制度の意義

日本経済が直面するデモグラフィックな変化、すなわち少子高齢化に伴う生産年齢人口の急激な減少と、人工知能（AI）やデジタルトランスフォーメーション（DX）、そして脱炭素化（GX）という不可逆的な技術革新の波は、企業の生存戦略に根本的な再考を迫っており、これら構造的な変化に対応するため、厚生労働省は、労働者の職業能力開発を促進する中核的な手段として「人材開発支援助成金」を運用し、その中でも令和4年度に創設された「事業展開等リスクリング支援コース」は、企業の攻めの投資を支える最重要施策の一つとして位置付けられている。

当該コースは、企業が新規事業の立ち上げ、既存事業のデジタル化、あるいはカーボンニュートラル化といった「事業展開」を行う際に、必要となる知識や技能を従業員に習得させるための訓練経費および訓練期間中の賃金の一部を助成するものである。特に中小企業に対しては訓練経費の75%という極めて高い助成率が設定されており、1事業所あたり年間最大1億円という支給限度額は、官民を挙げたリスクリング推進の象徴といえる。しかし、多額の公金が投入される制度である以上、その支給要件は厳格を極め、特に訓練の実施主体である「研修会社」と申請事業主との関係性については、透明性と市場妥当性が厳しく問われることとなる。

##### イ 本助成金①の趣旨

本助成金①を含む人材開発支援助成金は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第 11 条に規定する事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練（以下「訓練等」という。）の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

事業展開等リスクリング支援コースでは、企業が持続的発展をしていくため、既存事業にとらわれず新規事業の立ち上げなどの事業展開に取り組み、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練等を実施するほか、企業内において業務の効率化や脱炭素化などを図るため、デジタルやグリーン分野の技術を有効に活用することができる人材を育成するための訓練等（以下「事業展開等に伴う訓練等」という。）を実施する事業主に対して助成を行うことにより、事業主によるリスクリングの実施を促し、もって企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するとともに、企業の生産性の向上に資することがその趣旨とされている。

具体的には、以下のカテゴリに応じ、具体的な訓練内容として以下のとおり定められている。

事業展開：新商品・新サービスの開発、異なる業種への進出、製造・提供方法の変更

デジタル化・DX化：IT ツールの活用、電子契約導入、データ分析に基づくビジネスモデル変革

グリーン化（GX）：再生可能エネルギーの活用、環境配慮型製品の開発、省エネ技術の習得

これらの訓練を「OFF-JT（職場外訓練）」として実施することが基本要件であ

り、実訓練時間が10時間以上であることが求められている。また、申請にあたっては「事業内職業能力開発計画」を作成し、職業能力開発推進者を選任した上で、受講開始の1か月前までに労働局へ計画届を提出し、支給決定までのプロセスは、計画の認定、訓練の実施、そして訓練終了後2か月以内の支給申請というステップを踏む必要がある。以下、支給対象等の規定を確認する。

## ウ 本助成金①の支給対象

本要領①上、事業展開等リスクリング支援コースの対象となる事業主は、次のイからリまでの要件を満たす事業主とされる。

イ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ロ 当該事業内計画に基づき職業訓練実施計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ハ 職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者に事業展開等に伴う訓練等を受けさせる事業主であること。

ニ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ホ 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

ヘ 次の(イ)から(リ)までの書類を整備している事業主であること。

(イ) 対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ロ) 訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ハ) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

ト 当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主であること(本社が一括して申請を行う場合は、一括申請に関係する各事業所において、当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対して賃金が適正に支払われていることが必要となること)。な

お、e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び定額制サービスによる訓練であっても、支給対象訓練は業務上義務付けられ、労働時間に該当するものとなるため、当該訓練中に賃金を支払うことが必要となる。

チ 「事業展開等実施計画」(様式第1-3号)を作成する事業主であること  
リ 当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、計画届の提出日の前日から起算して1年前の日から計画届の提出日までの間に人材開発支援助成金(人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース、特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース)の支給を受けたことがあり、かつ一の支給決定の支給対象労働者のうち、訓練期間中又は訓練終了日の翌日から起算して6ヶ月以内に理由の如何を問わず離職した支給対象労働者の割合が50%以上であったことが2回以上行われた事業主以外の者であること。なお、管轄労働局長が、当該離職理由が天災等のやむを得ないものと判断する場合に限り、本要件を適用しないこととする。

## エ 本助成金①の支給対象労働者

本助成金①の要領では、支給対象となる労働者として、以下のとおり定められている。すなわち、事業展開等リスクリング支援コースの対象となる労働者は、次のイからハまでのいずれにも該当する労働者とする。

イ 助成金を受けようとする事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。

ロ 次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合 訓練等の受講時間数が、実訓練時間数の8割以上の者であること。なお、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設(認定職業訓練を行う場合に限る。)、学校教育法に規定する大学、大学院、専修学校若しくは各種学校、中小企業大学校又は一般教育訓練等の講座指定を受けた訓練機関(一般教育訓練等の指定講座の訓練を行う場合に

限る。) が実施する訓練を修了又は当該訓練機関を卒業した場合については、この要件を満たしたものとみなす。

(ロ) eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合 訓練期間中に訓練等を修了した者であること。

(ハ) 定額制サービスによる訓練の場合 a 「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」(様式第3-2号)に記載されている者であること。 b 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)の定額制サービスに含まれる教育訓練(職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための教育訓練に限る。)を修了した者であり、その修了した訓練の合計時間数が1時間以上の者であること。

ハ 育児休業中訓練である場合は、育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること。

## (2) 本事業について

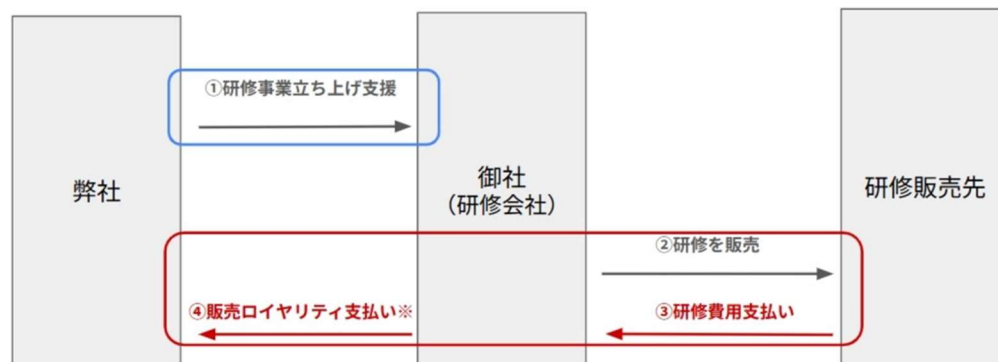
### ア 概要

本事業を図示すると、以下のとおりである(以下「本スキーム図」)。

## 枠組み

### ■提供内容

1. 商品設計のご支援 (どんな研修を作成していくか)
2. 販売戦略策定のご支援 (誰に、どう販売をしていくか)
3. 研修動画の発注のご支援 (誰に依頼をして研修を作成するか)
4. 動画視聴環境のご提供 (動画研修の視聴システムLMSを活用いただけます)
5. 助成金申請のご支援 (どの社労士に依頼をするか、どんな書類が必要か) ※申請を希望する場合のみ



※ロイヤリティ金額  
研修販売額の一部。割合は別途提示

すなわち、本事業では、当社が「研修会社」に対して「①研修事業立ち上げ支援」に関するコンサルティングを実施し、それを踏まえて、「研修会社」が「研修販売先」に対して「②研修を販売」する。そして、研修販売先が研修会社に対して「③研修費用を支払」う。研修販売先において人材開発支援助成金の支給要件を満たす場合には、別途、研修販売先が同助成金の支給申請を行うことがある。また、研修会社が研修費用の支払いを受けた後、当社は、研修会社に対する研修事業立ち上げ支援のコンサルティング業務の対価として、研修会社から販売ロイヤリティの支払いを受ける契約を締結している。

なお、「③研修費用支払い」については、全額が研修会社に支払われる。研修販売先に対しては、研修販売先が人材開発支援助成金の支給を受けた場合、研修会社・当社を含め、いかなる第三者からも研修販売先に支払われることはなく、研修販売先が全額を負担する。

### イ 契約関係について

本事業では、以下の契約関係が存在する。

(i) 当社と研修会社との間の「業務提携契約書」

(ii) 研修会社による研修販売先に対する「研修サービス利用規約」及び「申込書」

(iii) 研修販売先と、社労士事務所との間の業務委託契約書

以下、これらの契約の内容を簡単に整理する。

(i) 当社と研修会社との間の「業務提携契約書」について

業務提携契約書は、当社が研修会社に対して本プロジェクトに関するコンサルティング業務を提供し、研修会社が当社に対して、その対価として、研修会社の顧客（研修販売先）へ別紙に定める本商品を販売した際の販売価格に応じた報酬を支払うことについて、その合意内容を定めることを目的として締結される（第1条）。

研修会社が当社に対して支払う報酬については、「別紙に定める通り」に支払うものとされており（第4条）、別紙では以下の規定が存在する。

1. 本契約第4条（報酬）に基づく報酬の額は、本商品の利用契約を甲<sup>1</sup>と締結した顧客<sup>2</sup>が当該契約に基づき甲に支払う代金の〇%（消費税別途）とする。ただし、顧客が備考に定める甲のグループ企業の場合（当該顧客を、以下「グループ顧客」という）には、以下の通りの料率にて算出された額を報酬の額とする。なお、この「中小企業」の基準は中小企業基本法上の定義に従うものとする。

(1) 小規模事業者・中小企業の場合：本商品の代金の〇%（消費税別途）

(2) 上記以外の場合：本商品の代金の〇%（消費税別途）

2. 報酬は、甲と顧客との間で当該契約が締結された時点で発生するものとする。

すなわち、研修会社と研修販売先との間で契約が締結された時点で、研修会

---

<sup>1</sup> ここでは、「研修会社」を指す。

<sup>2</sup> ここでは、「研修販売先」を指す。

社は当社に対し、研修販売先が研修会社に支払う額の一定の割合の額を支払う義務を負う旨が規定されている。

**(ii) 研修会社による研修販売先に対する「研修サービス利用規約」及び「申込書」**

研修会社は、研修販売先に対し、「研修サービス利用規約」を提示し、これに対して研修販売先が申し込みを行うことで、両者間で研修の実施に関する契約が成立する。

**(iii) 研修販売先と、社労士事務所との間の業務委託契約書**

本事業において、助成金を申請するのは、研修販売先である。そのため、研修販売先が、社労士事務所との間で、助成金申請に関する業務を行うことを内容とする業務委託契約を締結する。

社労士事務所との間では、当社または研修会社が契約を締結することはない。また、当社と「社労士事務所」との間では、本事業に関して、社労士事務所が当社に対して「顧客・顧客見込みへのフォロー業務」等の業務を委任する旨の業務委託契約が締結されているが、全て「無報酬」とされており、紹介自体の対価が当社から社労士事務所に支払われることはない。

**(3) 本事業に関する本要領を踏まえた検討事項について**

**ア 総論**

本事業に関して受領した本質問の中では、複数の疑念が存在している。概要、以下のとおりである。

当社は、営業に際して、「この販売元と販売先がグループ内であるとするならば、グループ内にお金がただ回りますというだけなので、実質的なグループとしてのコストにはならない」と述べており、「実質的なコストにはならない」という勧誘文言が「事業主が研修に必要な費用を全額負担していること」という

要領に反するものではないかどうか（経費の一部助成といえるか）がまず問題となる。

また、「研修会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属する点について、本要領の内容の変更過程を含め、検討事項となる。

さらに、研修会社が設定する金額が「不合理な価格設定」として扱われるか否かという点についても検討事項となる。

最後に「例えば 100 人研修を受けたとしても、そのうちの 1 人だけが初日に熱心にも 10 時間見ましたって言ったら、残りの 99 人はまだ見ていなくても全く見ていなくても助成金をもらうための申請が可能となる」という勧誘文言についても、本要領の内容の変更過程を含め、検討事項となる。

以下、これらの点について検討する。

## イ 「実質的なコストにはならない」という勧誘文言について

### (ア) 本要領①の規定について

本要領①は、「支給対象経費」において、「ト 訓練経費の負担に係る留意点」として、以下の事項を規定する。すなわち、「申請事業主の教育訓練機関に対する訓練経費の支払が完了しているか否かにかかわらず、申請事業主が、教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者（以下、「教育訓練機関等」という。）から、実施済みの訓練に関する経費の全部又は一部につき申請事業主の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い（訓練経費の返金を含む。）を受けた場合等（受ける予定がある場合を含む。）には、「訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主が全て負担」したことにはならないため、当該場合における訓練経費は 0401 イからへに規定する支給対象経費に該当しないこと（賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること。）。特に、次の(イ)又は(ロ)に該当する場合、当該場合における訓練経費は 0401 イからへに規定する支給対象経費に該当しないものとして取り扱う。

(イ) 教育訓練機関等から申請事業主に入金(※)された額と本要領等の規定に基づき算定された助成金の額(以下、(ロ)において「助成金支給額」という。)

の合計が訓練経費と同額となる場合

(ロ) (イ)に定める入金された額と助成金支給額の合計が訓練経費と同額とならない場合であっても、以下に該当する場合

a 教育訓練機関等から、訓練に関係する広告宣伝業務(例:訓練成果等に関するレビューの提供や訓練を受講した感想・インタビューの実施等)の対価として金銭を受け取ったとき

b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭(営業協力費、協賛金など名目を問わない。)を受け取ったとき

(イ) 当社の営業時の文言について

当社が営業に際して、「この販売元と販売先がグループ内であるとするならば、グループ内にお金がただ回りますというだけなので、実質的なグループとしてのコストにはならない」と述べ、「実質的なコストにはならない」と述べた点について、上記「b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭(営業協力費、協賛金など名目を問わない。)を受け取ったとき」に該当するか否かが問題となる。

まず、「教育訓練機関等」とは、「教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者」をいい、「教育訓練機関」とは、「特定の訓練機関及び民間の教育訓練機関」をいい、本件では研修会社が該当する。また、「教育訓練機関に関連する者」とは、「教育訓練機関と資本的・経済的・組織的関連性等の状況からみて密接な関係にあると認められる者(財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和38年大蔵省令第59号)第8条に定義されている親会社、子会社、関連会

社及び関係会社など)、業務委託又は業務提携など業務上の関係がある者その他事業主等から教育訓練機関への訓練経費の支払いに関連して、事業主等に金銭等を提供する者をいう。当該関連性については実態により客観的に判断するものとする。なお、法人や個人を問わない。」とされており、研修会社の親会社、子会社、関連会社及び関係会社や、業務提携などの業務上の関係がある者である当社がこれに該当する。

当社の勧誘文言では、「この販売元と販売先がグループ内であるとするならば、グループ内にお金がただ回りますというだけなので、実質的なグループとしてのコストにはならない」という文言を伝えたとのことであり、「実質」の意味が曖昧ではあるものの、要するに、研修会社と研修実施先がいずれも同一のグループであるのであれば、「グループとしてのコスト」にはならないという趣旨であり、「研修実施先」が「実質無料」ないし「費用負担がかからない」という意図で発言されたものではないことが認められる。

現に、研修実施先は、研修会社による「研修サービス利用規約」及び「申込書」に定める金額を研修販売先に対して支払う事実が認められ、その他、教育訓練機関である研修会社及び教育訓練機関に関連する者とされる当社が研修実施先に対して何らかの金銭等を提供するといった事実は認められない。

なお、当社は近時の支給申請の際に労働局から総勘定元帳の確認を求められるケースがあることを把握しているため、教育訓練機関等から研修販売先会社に対する金銭の提供等があった場合にそれが容易に露呈してしまう可能性があることは認識している。そのため、当社としてはそのような金銭提供等をしてはならないことを厳守すべき事項と認識している。実際にも、当社は初回における短時間の打ち合わせの際を除き、当社との業務提携契約の締結を検討し、もしくは締結した研修会社との2回目以降の打ち合わせの際には、研修会社から研修販売先に対しての研修費用の返金と捉えられる行為を行ってはならないことを必ず伝えているとのことであった。

これらの事実からすれば、「実質的なグループとしてのコストにはならない」という発言があったとしても、これは「研修実施先」が「実質無料」ないし「費用負担がかからない」という意図で発言されたものではなく、研修実施先に対する金銭等の提供の事実がないことから、「b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭（営業協力費、協賛金など名目を問わない。）を受け取ったとき」には該当しない。

よって、本要領①には反しない。

ウ 「販売会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属する点について

「販売会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属するという点については、令和8年4月8日付けにて行われた本要領の改訂（以下「本要領改訂」）により、申請事業主と「密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う入学料・受講料・教科書代等」については支給対象とならない経費であることが明確に記載されるに至り、明確に対象経費から除外されるに至った。そのため、改めて本要領の改正の経緯を含めて、当社の対応に関する本要領適合性を検討する。

(ア) 本要領改訂以前の本要領の規定について

本要領改訂以前においては、支給の対象とならない経費について、以下のとおり規定されていた。

0402 支給の対象とならない経費

ロ 事業外訓練

(イ) 訓練等に直接要する経費以外のもの（受講者の旅費、宿泊費など） (ロ) 都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練及び生産性向上人材育成支援センターが実施するものを除く。）の受講料、教科書代等

(ハ) 認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする。）

(ニ) 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等

また、本要領に関するパンフレットにおいても、対象とならない経費として、以下のとおり記載されていた。

<b>(3-2) 事業内訓練における対象とならない経費</b>	
①	外部講師の旅費・宿泊費のうち上限を超えるもの、車代（タクシーなど）、食費、「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの
②	繰り返し活用できる教材（パソコンソフトウェア、学習ビデオなど）
③	職業訓練以外の生産ラインまたは就労の場で汎用的に使用するもの（パソコン、周辺機器等）など
④	eラーニングによる訓練等又は通信制による訓練等に係る経費

<b>(4-1) 事業外訓練における対象となる経費</b>	
	<b>受講に際して必要となる入学金・受講料・教科書代等</b>
	※ あらかじめ受講案内等で定めているものに限ります。
	※ 次の①～④の訓練の入学金・受講料・教科書代等は対象外です。
①	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 官庁（国の役所）主催の訓練</li> <li>● 都道府県や、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の職業能力開発施設が実施する訓練（高度職業訓練及び生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練を除く。）</li> <li>● 都道府県から認定訓練助成事業費補助金を受けている認定職業訓練（広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練を除く。）</li> <li>● 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の助成を受ける事業主団体等が主催する訓練（当該助成の対象となった訓練に限る。）</li> </ul>

<b>(4-2) 事業外訓練における対象とならない経費</b>	
①	訓練等に直接要する経費以外のもの（例：受講生の旅費や宿泊費など）

<b>(5) その他対象となる経費</b>	
-----------------------	--

(イ) 本要領改訂後の本要領の規定について

本要領改訂後においては、支給の対象とならない経費について、以下のとおり規定されるに至った。

ロ 事業外訓練

(イ) 訓練等に直接要する経費以外のもの（受講者の旅費、宿泊費など）

(ロ) 都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練及び生産性向上人材育成支援センターが実施するものを除く。）の受講料、教科書代等

(ハ) 認定職業訓練のうち、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする。）

(ニ) 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等

(ホ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う入学料・受講料・教科書代等

a 申請事業主の代表者等であって、当該者が代表者等である教育訓練機関

b 申請事業主が雇用する者が代表者等である教育訓練機関

c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である教育訓練機関

d 申請事業主の親会社である教育訓練機関

e 申請事業主の子会社である教育訓練機関

f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における教育訓練機関

また、本要領改訂後のパンフレットでは、対象とならない経費として、以下のとおり記載されていた。

## (4-2) 事業外訓練における対象とならない経費

- |   |  |
|---|--|
| ① | 訓練等に直接要する経費以外のもの（例：受講生の旅費や宿泊費など）         |
| ② | 申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う入学料・受講料・教科書代等 |

### 申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関 とは…

- ・申請事業主の代表者等であって、その者が代表者等である教育訓練機関
- ・申請事業主が雇用する者が代表者等である教育訓練機関
- ・申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である教育訓練機関
- ・申請事業主の親会社である教育訓練機関
- ・申請事業主の子会社である教育訓練機関
- ・次の者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における教育訓練機関  
①教育訓練機関 ②①の親会社又は子会社 ③①又は②の代表者等 ④③の配偶者又は3親等以内の親族
- ・次の者が単独又は合計して教育訓練機関の議決権の過半数を所有している場合におけるその教育訓練機関  
①申請事業主 ②①の親会社又は子会社 ③①又は②の代表者等 ④③の配偶者又は3親等以内の親族
- ・訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である教育訓練機関
- ・訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である教育訓練機関

## (5) その他対象となる経費

### (ウ) 当社と直接の契約関係にない社労士に対するヒアリング

当委員会は、研修会社と研修販売先会社がグループ会社である場合の適法性に関して、独自に第三者の社労士（B氏）に対するヒアリングを実施した。B氏によれば、関係会社を用いたスキームについては、令和8年4月8日から明確に禁止されただけで、それ以前において禁止されていたという事実はないとのことであった。

### (エ) 小括

以上から、本要領改訂後においては、事業外訓練における対象とならない経費として、「申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関」に対して支払う入学料・受講料・教科書代等が明確に記載された。すなわち、本要領改訂以後においては、申請事業主の「親会社」又は「子会社」である教育訓練機関に対して支払う費用については経費の支給対象から明確に除外されるに至った事実が認められる。

このような本要領の改正経緯を踏まえると、本要領改訂以前においては、販

売会社と研修販売先が同一グループに属する場合に研修販売先がその親子会社である販売会社に対して支払う経費が支給対象となるかという点については不明確であった（本要領上、このことを規制する文言は存在しなかった）ということができる。一方で、本要領改訂によって明確に規定され、かつ、改定後の本要領では、遡及的にそれが適用される旨の文言は存在していない。

以上からすると、本要領改訂以前において、「販売会社」と「研修販売先」が同一のグループ会社に属する点が明確に違法であったということはできない。

また、当社は、本質問の受領後、研修販売先とその親子会社等のグループ関係にある研修会社に関与する類型については、新規の取扱いを行っていないとのことであった。このことから、改定後の本要領の記載に反する事実は認定できない。

## エ 「不合理な価格設定」について

### (ア) 本要領①の規定について

本要領上「支給の対象とならない経費」として、以下の記載が存在する。

「ニ 0401 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等）」

本事業においても、研修会社が提供する研修が、「他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等）」に該当するか否かが問題となる。

## (イ) 本事業における価格設定について

本事業においても、「研修会社が提供する研修の受講料の価格設定」が一応問題となるが、あくまで上記本要領①で規制されるのは、多くの研修を提供する研修会社において、助成金の対象となる研修とそうでない研修を比較して、同一の訓練内容であるにもかかわらず、「助成金の有無」だけで金額の差を生じさせるなど、「助成金の趣旨」に照らして合理性がない場合や著しく差が生じていることに明白な理由がない場合に限られていると解される。すなわち、助成金の趣旨として、例えば、特定の研修において「100万円」と設定されたからといって、その研修自体がコンテンツ・サービス内容等を含めて「100万円の価値に相応しいか否か」という点について、公的な見地から判断を示すものではなく(そもそもそのような判断は不可能でありかつ不適切であると解される)、あくまで「助成金の趣旨」に照らして、助成金の有無だけの差を生じさせるなど明らかに助成金を獲得する目的で設定された料金体系等による助成金の規制の潜脱を狙って規制することがその趣旨にあると解される。

本事業では、研修会社が提供する研修について、「助成金の有無」で分ける料金体系にはなっておらず、講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合等には該当しない。

よって、本要領①には反しない。

## オ 「研修の実施に関する要件」について

### (ア) 問題の所在

当社では、「例えば100人研修を受けたとしても、そのうちの1人だけが初日に熱心にも10時間見ましたって言ったら、残りの99人はまだ見ていなくても全く見ていなくても助成金をもらうための申請が可能となる」という勧誘文言を用いていた事実が明らかになっている。

そのため、本要領に照らして、受講時間数(修了した訓練の標準学習時間の

合計時間数)が10時間に満たない支給対象労働者分の経費が支給対象となるのかという点について、検討する。

**(イ) 本要領改訂以前の本要領の規定について**

本件において、研修の受講時間に関する規制は以下のとおりであった。

まず、「0302 支給対象労働者」として、「ロ 次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。」として、「(ハ) 定額制サービスによる訓練の場合

a 「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」(様式第3-2号)に記載されている者であること。

b 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)の定額制サービスに含まれる教育訓練(職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための教育訓練に限る。)を修了した者であり、その修了した訓練の合計時間数が1時間以上の者であること。」とされている。

一方で、「0407 支給に係る制限」として、

「ハ 定額制サービスによる訓練の場合

定額制サービスによる訓練については、各支給対象労働者の受講時間数(修了した訓練の標準学習時間の合計時間数)の合計の時間数が、10時間に満たない場合は0303 ロ(ハ)により支給しない。」とされていた。

また、パンフレット上も、基本要件の注釈欄に、以下のとおり記載されていた。

訓練対象者	申請事業主における被保険者
基本要件	<p>▶OFF-JTにより実施される訓練であること</p> <p>▶実訓練時間数が10時間以上※であること</p> <p>▶次の①から③の <b>いずれか</b> に当てはまる訓練であること</p> <p>ただし、①の事業展開については、訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日）から起算して、<u>3年以内に実施する予定のもの又は6か月前までに実施したものに限る。</u></p> <p>① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練</p> <p>② 事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練</p> <p>③ 企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づき、今後従事することが予定される職務（訓練開始日から起算をして、<u>3年以内に従事することが予定される職務に限る。また、申請事業主と異なる事業主に雇用されることが前提とされる職務は除く。</u>）に必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練</p> <p>※ eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1か月以上であること。</p> <p>※ <del>定額制サービスによる訓練の場合は、各支給対象労働者の受講時間（標準学習時間）の合計時間数が、支給申請時において10時間以上であること。</del>なお、この10時間は、実際の動画の視聴等の時間ではなく、標準学習時間によりカウントします。</p> <p>※ ③の訓練の実施方法については、定額制サービスによる訓練は支給対象外です。</p> <p>※ ③の訓練については、訓練開始日時点で対象労働者が従事している職務とは異なる職務に関連する知識及び技能を習得させるための訓練である必要があります。なお、訓練開始日時点で従事している職務と異なる職務に当たるかは令和4年改定「厚生労働省職業分類」(<a href="https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html">https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html</a>)の小分類（大分類01管理職職業は除く。）により判断します。</p>

すなわち、「各支給対象労働者の受講時間数（修了した訓練の標準学習時間の合計時間数）の合計の時間数が、10時間以上であること」とされており、あくまで、「各支給対象労働者の受講時間数の合計」が「10時間以上であること」が要件であって、支給対象労働者「全員」の受講時間数の合計が支給申請時において10時間以上であれば足りると読めることから、10時間の受講に満たなかった受講者が存在する場合についても、「合計の時間数」の基準を満たすか否かを検討すれば足り、0時間の受講に満たなかった受講者分の経費が補助対象となるか否かという点に関する記載は一切存在していなかった。

また、「0703 申請期間」では、申請日時について、定額制サービスによる訓練の場合は、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に記載される「訓練の

実施期間」内に 0303 ハの支給要件を満たし、0704 の書類を提出できる場合には、「訓練の実施期間」中に支給申請ができるとされており、定額制サービスの場合には、合計 10 時間に達した場合に、支給申請が可能という建付けとされていた。

#### (ウ) 本要領改訂後の本要領の規定について

本要領改訂後においては、以下のとおり規定されるに至った。

##### ハ 定額制サービスによる訓練の場合

定額制サービスによる訓練については、受講時間数（修了した訓練の標準学習時間の合計時間数）が 10 時間に満たない支給対象労働者分の経費は 0302 ロ (ハ) b により支給しない。ただし、支給対象労働者が、イの (イ) から (ニ) の理由により、教育訓練を受講できず、0302 ロ (ハ) b の 10 時間要件を満たさなかった場合は、当該支給対象労働者の全契約期間分の経費を支給対象経費とすることができる。

すなわち、本要領改訂後においては、受講時間数（修了した訓練の標準学習時間の合計時間数）が「10 時間に満たない支給対象労働者分の経費」が支給対象外となる旨が明確に記載されるに至った。

この点については、パンフレットの基本要件における注釈欄においても、以下のとおり明記されるに至った。

<b>訓練対象者</b>	申請事業主における被保険者
<b>基本要件</b>	<p>           ▶OFF-JTにより実施される訓練であること            ▶実訓練時間数が10時間以上※であること            ▶次の①から③の <b>いずれか</b> に当てはまる訓練であること            ただし、①の事業展開については、訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日）から起算して、<u>3年以内に実施する予定のもの又は6か月前までに実施したものに限る。</u> </p> <p>           ① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練            ② 事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練            ③ 企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づき、今後従事することが予定される職務（<u>訓練開始日から起算をして、3年以内に従事することが予定される職務に限る。また、申請事業主と異なる事業主に雇用されることが前提とされる職務は除く。</u>）に必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練         </p> <p>           ※ eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1か月以上であること            ※ 定額制サービスによる訓練の場合は、<u>修了した訓練の時間数が支給申請時において合計10時間以上の対象労働者のみが支給対象となる。</u>なお、この10時間は、実際の動画の視聴等の時間ではなく、標準学習時間によりカウントします。            ※ ③の訓練の実施方法については、定額制サービスによる訓練は支給対象外です。            ※ ③の訓練については、訓練開始日時点で対象労働者が従事している職務とは異なる職務に関連する知識及び技能を習得させるための訓練である必要があります。なお、訓練開始日時点で従事している職務と異なる職務に当たるかは令和4年改定「厚生労働省編職業分類」（<a href="https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html">https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html</a>）の小分類（大分類01管理的職業は除く。）により判断します。         </p>

## (エ) 当社によるヒアリング状況

当社は、本要領改訂以前において、大阪労働局に対し、定額制サービスによる訓練の「10時間要件」及び「支給対象労働者」の概念に関する解釈、並びに支給申請時の取扱いについて確認を行ったとのことであった。当該労働局の回答によれば、本要領やパンフレット等における「支給対象労働者」という概念は、あくまで「10時間要件を満たしているかを判定・計算するための基準」として用いられている用語に過ぎず、一部の労働者の合計受講時間をもって10時間要件を満たしている場合には、本助成金は個別の受講ではなく「訓練全体として実施された」とものと解釈され、結果として、計画申請時に名簿に記載された労働者の中に受講実績が1時間未満（受講時間ゼロを含む）の者がいたと

しても、その者の費用を含めた訓練全体の経費が正当に助成対象となる旨の明言を得たとのことであった。

制度の仕組上、支給申請時に提出を求められる実績書類は「10時間要件を満たす算定対象となった労働者」の分のみで完結すると規定されているため、それ以外の未受講者の受講実績が助成額の減額や返還事由になることはないという運用で行われており、労働局においては、一部の受講者で10時間の最低要件を満たせば支給要件をクリアしたものとして扱い、要件達成のカウントに含まれなかった他の計画対象労働者の経費についても、訓練全体の適法な経費として助成対象とする運用を行っていた事実が認められるとのことであった。以上の各事実からすれば、労働局自体、改訂前の本要綱の記載に従った運用を行っていた事実が認められ、逆に、労働局としても、改訂前の本要綱の記載に基づいて質問に対する回答を行っていたものと推察される。

#### **(オ) 当社の社外取締役に対するヒアリング**

当社における本助成金事業については、当社の取締役会において何度か話が出ており、その際には特に、研修会社と研修販売先会社がグループ会社である場合の適法性が議題となっていたが、社外取締役としてはその点につき、格別それ自体には特段の法令上の問題はないとの認識であったとのことである。なお、同事業について、社外取締役として第三者作成の意見書等を取得したといった事実はないとのことであった。

#### **(カ) 本事業における検討**

本事業では、「1人だけが10時間見ましたって言ったら、残りの99人は全く見ていなくても……もらえます」という説明が営業の際に行われたとのことであった。改訂前の本要領を確認する限り、本助成金については、各支給対象労働者の受講時間数の合計の時間数が10時間を満たすことが支給の大前提であると解されるため、当該説明は、初回の営業トークとして「99人は（支給申請の

タイミングでは) 受けていなくても良い」と説明したものであって、支給申請のタイミングの説明を行ったとも評価し得るものである。また、担当者の説明記録においては、この発言の直後に「もちろん皆さま（研修受講者）には全員受けてほしいです」という説明が続いていた事実が確認された。そして、当該支給申請のタイミング自体、事前に行われた労働局からの回答を踏まえたものであって、本助成金要領①の内容に照らしても、虚偽ないし過大と評価される内容を含むものではない。

さらに、当社が厚生労働省に確認した際には、担当者から、「全員が1時間以上受講するか否かはコントロールしきれない」という発言があり、「1時間以上というカウントはどう解釈するか」という点については、「結果的に研修を受けなかったとしても、助成金返還にはならない。受ける計画があればよい」との回答を得たとのことである。そうであれば、「申請の時点」において、「各支給対象労働者の受講時間数の合計の時間数が10時間」を満たしさえすれば申請をしてよいという運用自体、そもそも厚生労働省の担当者の説明に従って行われていたものであって、当該説明をもって、直ちに違法・不当な勧誘であったとは評価できない。

本説明が用いられたのは初対面の顧客に対する営業を目的とした初回の短時間での打ち合わせ場面であり、その内容に一部誤解を招く可能性があったことは否めないということは既述のとおりである。

一方で、当社との業務提携契約の締結を希望する顧客とは、通常はその後に複数回の打ち合わせが実施され、その際には研修会社に対し、研修販売先会社の社員には全員が所定の時間の研修を受講するように指導することを推奨しているとのことであった。

## カ 小括

以上から、研修の実施に関する要件について、「ゼロ時間」でも受給できるか

のような表現は、誤解を招く可能性があったことは否めないものと解されるものの、当該説明をもって直ちに違法・不当な勧誘であったとは評価できず、その他の点において、本要領①に反する事項は見当たらない。

## 2 調査スコープ②について

### (1) 本助成金②の概要

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。)第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第11条に規定する事業内職業能力開発計画(以下「事業内計画」という。)及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練(以下「訓練等」という。)の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

### (2) 本要領②に反するか否か

本要領②については、本要領①と実質的な内容は同一であることから、上記「1 調査スコープ①」と同様の結論となる。

### 3 調査スコープ③について

#### (1) 総論

本事業の実施が、違法な不正受給や助成金詐取として、社労士法、補助金等適正化法・刑法（詐欺罪）その他の法令に違反するか否かという点を検討する。

次に、当社が勧誘に際して、「休眠会社」の活用を提案した点に加え、「隠蔽工作」と「不当な勧誘」と評価されるかという点及び「収益構造」に関する事項並びに本事業の実施に関して、営業体制を含む組織的な体制に問題が認められるか否かについても検討を行う。

#### (2) 社労士法違反について

##### ア 社労士法の規定について

社会保険労務士法第 27 条は、教育訓練機関など社会保険労務士又は社会保険労務士法人でない者が、申請事業主の求めに応じ報酬を得て、本助成金の支給申請手続き業務（申請書の作成、提出代行、申請後の審査への対応等）を行うことを禁止している。また、教育訓練機関が無償で助成金の申請手続きを行っていると言っている場合であっても、教育訓練機関が申請事業主から受講料の支払を受けていることから、この受講料の中に助成金の支給申請手続きの対価が含まれていると評価される場合には、社会保険労務士法第 27 条の問題が生じるとされている。

##### イ 本事業における検討

本事業において、助成金を申請するのは研修販売先であることから、研修販売先が、社労士事務所との間で、助成金申請に関する業務を行うことを内容とする業務委託契約を締結している。そのため、当社および研修会社については、

一切本助成金の申請手続き等に関与していないことから、社労士法 27 条に違反する事実はない。

また、社労士事務所は、申請の主体となる研修販売先の紹介を受ける際、いかなる者に対しても「斡旋の対価」となる金銭を支払っていない。

また、社労士事務所との間では、当社または研修会社が契約を締結することはない。研修会社が研修販売先から受講料の支払を受けていても、この受講料の中に助成金の支給申請手続きの対価が含まれていると評価されるような事情は存在しない。

そのため、社労士法 27 条に反することはない。

#### ウ 小括

以上から、社労士法違反の事実は認められない。なお、当社は、本件に関与した社労士に対し、社労士法違反といった観点のみならず、本スキームの適法性全般について確認したところ、本スキームは助成金の申請要領上、全く問題がないとの回答を得ている。

### (3) 補助金適正化法・詐欺罪の成否について

#### ア 総則

補助金適正化法上、「偽りその他不正の手段により補助金等の交付を受け」た場合に、刑事罰を受ける旨が規定されている（同法 29 条 1 項）。

また、虚偽の申請や書類偽造によって公的資金をだまし取る行為についても詐欺罪が成立する場合があることから（刑法 264 条第 1 項）、以下検討する。

#### イ 補助金適正化法・詐欺罪の成否について

前提として、本事業において助成金の申請を行い、助成金を受給するのは研

修販売先であって、当社はあくまで研修会社に対してコンサルティングを行うという建て付けに過ぎない。そのため、共犯が成立するかどうかという点が検討対象になるが、一旦この点は措いて、研修販売先による助成金の申請が「補助金適正化法・詐欺罪」に該当するかが問題となる。

本事業において、「1人だけが10時間見ましたって言ったら、残りの99人は全く見ていなくても……もらえます」という点については、勧誘文言としては不正確であることは前述したとおりであるが、前述の通り、その発言の直後に担当者から全員の受講を推奨する旨の説明が続けられており、また当社は、厚生労働省本省および大阪労働局に対し、「1時間未満の受講者の費用は助成対象にならないのではないか」という点について、数回にわたって確認を行ったとのことであった。

具体的には、厚生労働省企業内人材開発支援室の担当者との間のやり取りにおいて、「受講時間0」の労働者についても、その者の費用自体は助成対象となる旨の回答を得ており、また、結果的に受講しなかった人がいたとしても、その人に係る費用が助成対象外になったり、返還を求めることはない、という回答を得ている。

加えて、大阪労働局助成金センターの担当者からは、「受講時間0」の人物について、「支給対象外」というのは「10時間にカウントされない」という趣旨で、その者の費用も対象となる、旨の回答を得ている。

これらの経緯からすれば、当社に、補助金適正化法ないし詐欺を行うことを認識・認容した事実は認められず、これらの犯罪の「故意」は到底認められないものと解される。

## ウ 小括

以上から、現時点でヒアリング・資料開示を受けた範囲では、補助金適正化法ないし詐欺罪が成立することはない。

#### (4) 「休眠会社」の活用について

当社は、勧誘に際し、「休眠している会社」を活用する旨の提案をした事実があったとのことであるが、休眠している会社を活用して、新たに「研修事業」を開始させること自体は、各法人の判断によるものであり、「研修会社」が新規設立した法人か否か、休眠であったか否か、設立何年以降である必要があるかといった点は何ら本要領上も制限がないことから、休眠会社を活用する旨の提案をしたことを持って何らかの規制に反する事実は認められない。

#### (5) 「隠蔽工作」と「不当な勧誘」と評価されるかという点について

また、当社は、「ここだけの話」という手法で、当局の目を盗みながら不適切なスキームを拡散させているなどその営業手法が評価されているが、「ここだけの話」という文言自体、営業の勧誘時には用いられる表現であり、その文言を用いたからといって直ちに不適切なものとは評価できない。

#### (6) 営業体制の実態について

本事業に関する営業活動の実態について確認したところ、以下の事実が認められた。

##### ア 営業体制の状況

当社は、これまで積極的な営業活動を一切行っておらず、提携パートナーからの紹介ないし実施希望者からの問い合わせを中心に営業を対応していたに過ぎず、月に数件の説明にとどまるものであった。そのため、専任の営業担当者は当社に存在しておらず、本件報道で問題となった営業トークについても、研修事業を担当するバックヤードの社員により行われたものであったとのことであった。

上記の対応規模であったため、専用の営業提案資料は作成されておらず、簡易な説明資料のみで対応していたとのことであった。

#### イ 組織的に「不正受給を指南」していたとされる組織体制とは評価し難いこと

本事業では、助成金の申請手続については顧客企業が社会保険労務士と直接契約の上で行うとされており、当社は申請業務に関与していなかった。また、社会保険労務士の選定についても、顧客企業が自社の顧問社会保険労務士その他の任意の社会保険労務士に依頼することが可能であり、当社が特定の社会保険労務士との契約を義務付けたり、又は強制するような発言が営業時に行われた事実は認められなかった。また、当社の提携社会保険労務士を紹介する場合もあったが、これはあくまで顧客の希望に基づく任意の選択肢の一つとして提示されていた事実が認められた。

#### ウ 小括

以上の各事実からすれば、「不正受給の指南」を「組織的」に行っていたと認定するに足りる事実を確認することはできなかった。

## 第7 結論

以上のとおり、当委員会は、本事業の適法性について、「第5」記載の調査結果のとおり的事实を認定するに至ったものである。

以上