

まえがき

当社は、令和2年4月から助成金の申請代行業務を始め、申請した延べ件数は累計で1万件超となりました。多くの企業の助成金申請代行をしてきましたが、不正申請をしたことは当然ありませんし、労働局から不正申請の疑いをかけられるような経験をしたこともありません。

助成金申請のリスクといえば、以前はうっかり申請条件を間違えて助成金が不支給になり、代行していた企業から損害賠償を求められるような事態を指していました。うっかりミスは、どんなに高性能のシステムを活用しても、人が入力をする作業がある限りは発生する可能性があります。入力ミスがあれば助成金の不支給につながり、そのリスクを100%回避することはできません。

ただ、ここ数年で助成金申請のリスクの様相が変わってきました。特に雇用調整助成金やキャリアアップ助成金などの助成金の支給申請件数が増えるとともに、不正申請に社労士が関与し、刑事罰を受けるリスクが発生するようになってきました。ときどき、面識のある社労士が不正申請に関わったとして厚生労働省のホームページで氏名が公開されているのを見ると、他人事とは思えません。

不正に手を染めるきっかけは、社労士が主導で不正を行う場合、あるいは、顧客や営業代行会社などの民間企業に唆されて不正を行う場合など様々です。特に、顧客を自力で開拓できない社労士、あるいは顧客をコントロールできない社労士など、いわゆる「負け組社労士」が不正申請に巻き込まれています。

本来、開業社労士にとって助成金の申請代行は、高収入を得ることができる独占業務のうちの1つです。本書では、開業社労士、これから開業を予定している社労士、顧問社労士がいる企業担当者向けに、情報が少ない助成金の不正受給リスク、申請ミスによる不支給リスクについて、著者の体験をもとに解説しています。

助成金申請のリスクを理解し、確実に助成金を受給するための参考になれば幸いです。

令和5年12月

伊藤 泰人

目次

第1章

「ホワイト社労士」を「ブラック社労士」へ 転落させた雇用調整助成金の功罪

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | 助成金史上 最大の支給額、最大の不正申請額 | 8 |
| 2 | 「ホワイト社労士」から
「ブラック社労士」へ転落した社労士たち | 12 |
| 3 | 一度申請したら、もう誰にも止められない
魅惑の雇用調整助成金でブラック化 | 15 |
| 4 | コロナ禍で「勝ち組」になった社労士と
「負け組」になった社労士 | 18 |
| 5 | 他の社労士と「鼻の差」
新規顧客を増大させた当社の雇用調整助成金対応 | 20 |

第2章

助成金の不正申請で 消えゆくべき社労士

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | 不正申請をした社労士の懲戒処分はこうなる | 24 |
| 2 | スポットライトを浴びて舞い上がった
「勘違い社労士」 | 27 |
| 3 | 「不正申請をした社労士」と
「社会的役割を果たさなかった社労士」は同罪 | 29 |
| 4 | 実際に発生した社労士の不正申請を検証 | 31 |

第3章

雇用調整助成金の申請代行をした社労士必携！ 労働局調査対策マニュアル

- | | | |
|---|-----------------------|----|
| 1 | 雇用調整助成金に関する不正申請対応の厳格化 | 48 |
| 2 | 不正事案の公表基準（令和5年4月以降） | 54 |
| 3 | 労働局調査対応 事前準備編 | 55 |
| 4 | 労働局調査対応 実践編 | 57 |

第4章

「ホワイト」な助成金申請コンサルティング 五大ポイント

- | | | |
|---|-------------------|----|
| 1 | 出勤簿（またはタイムカード） | 61 |
| 2 | 賃金台帳（または給与明細） | 65 |
| 3 | 就業規則 | 68 |
| 4 | 労働条件通知書（または雇用契約書） | 75 |
| 5 | スケジュール管理 | 79 |

第5章

知らないとならぬ不支給になる 「人気の五大助成金」申請ポイント

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | 申請件数 No.1 助成金
キャリアアップ助成金（正社員化コース） | 83 |
| 2 | 申請難易度最高レベルの助成金
両立支援等助成金（育児休業等支援コース） | 88 |

- | | | |
|---|--|-----|
| 3 | 生産性の高い企業が申請する
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) | 103 |
| 4 | 正社員化コースとセットで申請する
人材開発支援助成金
(人材育成支援コース) 有期実習型訓練 | 110 |
| 5 | 知る人ぞ知るお得な
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース) | 116 |
| 6 | 助成金申請を失敗しない社労士になる3つのポイント | 120 |

第6章

元損保会社社員だから話せる

「社会保険労務士賠償責任保険」の活用法

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | 当社が不支給時に「社会保険労務士賠償責任保険」
を請求することがない理由 | 128 |
| 2 | 不正申請による損害賠償は保険の支払い対象外 | 130 |
| 3 | 訴訟されたときに活用するのが損害賠償責任保険 | 131 |

第7章

不正申請トラブルに巻き込まれる社労士と 巻き込まれない社労士

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | 正しい助成金申請と不正申請は紙一重 | 134 |
| 2 | 不正申請トラブルに巻き込まれる「負け組社労士」
と巻き込まれない「勝ち組社労士」の対比 | 139 |

第1章

「ホワイト社労士」を
「ブラック社労士」へ転落させた
雇用調整助成金の功罪

1

助成金史上 最大の支給額、最大の不正申請額

雇用調整助成金は、もともと企業向けに、社員に対する休業手当の負担を軽減するために設けられていました。

令和2年、新型コロナウイルス感染症が世界中で大流行を引き起こすと、企業とその社員を支援するための助成金として急速に注目を集めました。当初、手続きは企業が計画届を提出し、審査を受けるといった一般的なスタイルで進められていましたが、審査の遅延に対する多くの苦情が寄せられました。そこで、政府は手続きを緩和した特例措置として、計画届を不要とし、その他の添付書類も大幅に省略しました（▷図表1-1）。この特例措置によって、申請書を労働局に提出してから受給まで数か月かかっていたのが、1か月程度で助成金を受け取れるようになりました。

さらに、これまで雇用保険に加入していなかった企業に対しても、「遡及して雇用保険に加入すれば助成金が支給される」という特例が設けられました。従来、雇用調整助成金は、雇用保険に6か月以上加入している社員しか対象になりません。遡及加入しても助成金を支給するという前例のない特例措置の導入により、助成金の申請件数は飛躍的に増加し、助成金の支払総額は5兆9,870億円（令和5年5月末）となりました。

▷緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特別措置の対応 [図表 1 - 1]

通常時	新型コロナウイルス感染症特別措置 (令和3年5月1日～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特別措置 (令和4年1月1日～2月28日まで)	新型コロナウイルス感染症特別措置 (令和4年3月1日～9月30日まで)
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主		
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下		
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象		
休業の助成率：2/3（中小）1/2（大企業）	休業の助成率 中小：4/5（9/10） 大企業：2/3（3/4） ※地域特別、業況特別の対象 中小・大企業4/5（10/10）		
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特別、業況特別の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 11,000円 ※地域特別、業況特別の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円 ※地域特別、業況特別の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃		
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃		
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃		
支給限度回数 1年100日、3年150日	同左＋上記対象期間（別枠扱い）		
短時間一斉休業のみ 休業取扱要件：1/20（中小）1/15（大企業）	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可） 休業取扱要件：1/40（中小）1/30（大企業）		
残業相殺	残業相殺 停止		
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3（中小）1/2（大企業） 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5（9/10） 大企業：2/3（3/4） ※地域特別、業況特別の対象 中小・大企業4/5（10/10） 加算額：2,400円（中小）1,800円（大企業）		
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内		

厚生労働省 職業安定科会雇用保険部会「雇用保険制度の財政運営」より

しかし、これが不正申請のパンドラの箱を開けてしまったともいえます。

平成23年3月発生した東日本大震災時にも、雇用調整助成金は利用されていましたが、計画書を提出してから助成金の支給申請をする原則スタイルは緩和されませんでした。面倒な事務処理をしないと助成金が支給されなかった東日本大震災時でも、多数の企業が不正申請を行っていたので、コロナ禍で行われた大幅な申請条件の緩和は、不正申請が大量に行われる可能性を高めました。

労働局もこのリスクを当初から懸念していたため、助成金の支給申請書の内容が怪しいと思われる事業所に対しては、とりあえず助成金の支給を優先し、後で現地調査を行って検証するという方針を採りました。実際に、助成金の支給が一段落してきた令和4年以降、疑わしいとされた事業所に対しては優先的に現地調査が行われ、現在数々の不正申請が摘発されています。

3年以上にわたる雇用調整助成金の累計支給総額は、史上最高額の5兆9,870億円となりました。そして、未だに調査が継続中のため、不正申請の全体像は明らかにされていませんが、東京商工リサーチの分析では、全国の労働局が令和5年10月31日までに雇用調整助成金の不正申請で公表した実質企業数（個人事業主含む）は799社、不正受給金額は総額243億4,940万円に達しています。しかしながら、これは不正申請の氷山の一角に過ぎません。申請件数が多いため、労働局の調査は継続されています。時効になる寸前まで続くと思われるので、不正申請の数が増えることは確実です。

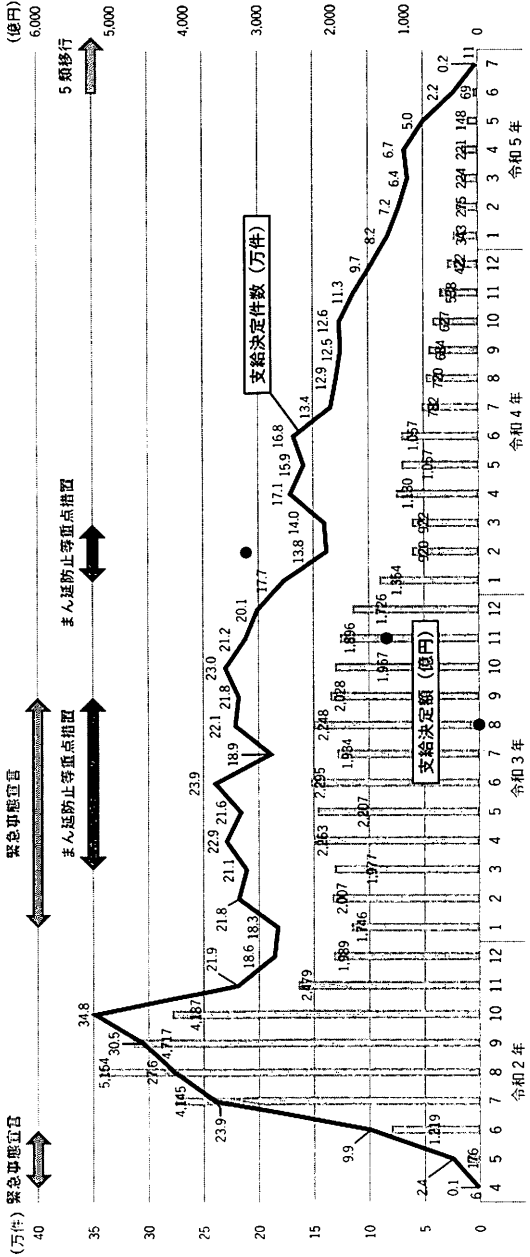
このような背景から、助成金の管理と適用には今後も厳しい目が向けられるでしょう。

【図表 1 - 2】

▷雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、以降は減少傾向。

(令和2年4月～令和5年7月の累計) ※令和5年7月末時点の数値で集計
 ・累計支給決定件数：629.7万件
 ・累計支給決定額：5兆9,870億円(うち大企業：9,401億円、中小企業：4兆9,538億円)
 ※企業規模不明が一定数存在



※支給決定件数、支給決定額は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特別措置及び通常の雇用調整助成金の数値。

厚生労働省 職業安定分科会雇用保険部会「雇用保険制度の財政運営」より

2 「ホワイト社労士」から 「ブラック社労士」へ 転落した社労士たち

令和2年4月頃には、コロナ禍で休業を強いられた企業のために、申請代行に前向きに取り組んでいた社労士（本書では「ホワイト社労士」と呼びます）もいました。

しかし、毎月のように数百万円の助成金が顧客に振り込まれ、その一部を代行報酬として受け取っていると、それが当然という感覚になってきます。コロナ禍による業績悪化により顧客企業の退職者が増え、退職者分の雇用調整助成金の支給申請額が減るのは仕方がないとはいえ、その社労士は、できれば前月と同じくらいの人数の助成金申請をして、代行報酬の額を維持したいと考えるようになるのです。

特例措置により、社員に給与を満額支給した給与明細と出勤日ゼロの出勤簿を提出すれば、助成金を満額受給できます。ところが、企業の休業日数が本来の所定労働日の半分であった場合は、事業主が社員に給与を満額支給したとしても、助成金額は出勤日ゼロのときの半分になってしまいます。単に休業日数が減るため、助成金額も半減するのです。

▷休業日数と助成金額の関係

[図表 1 - 3]

社員に 支払う給与	出勤簿の記載	助成金額	申請内容
満額支給	所定労働日の半分勤務・半分休業	半額	正規
	所定労働日は全日休業と改ざん	満額	不正

※図表のように算定されるのは、令和5年3月31日までです。令和5年4月1日以降は通常の方法になります。

出勤簿の出勤日がゼロなら助成金は満額支給、実際の日数を記入すれば日数分を減額された額の支給です。社労士が「出勤簿だけ書き換えれば助成金額は満額支給になります」と事業主に悪魔のささやきをしたとき、コロナ禍でそれを断れる事業主はほとんどいませんでした。なぜなら、売上が下がっていて挽回したいという気持ちがあったり、他の新型コロナウイルス感染症対策の給付金をいろいろ受給していたりと、感覚が麻痺していたからです。

このようなことが全国で行われ、実際は勤務していたのに、全日休業したかのように出勤簿を改ざんして労働局に提出し、不正受給をする企業が大量に生まれました。

もちろん、ほとんどの社労士は、思ったとしても実際に不正を勧めるような行為をしたわけではありません。しかし、過去に経験したことのないような高額の代行報酬が毎月のように入ると、誘惑に負ける社労士も出てきました。事業主のほうも、平常心ではない状態なので、社労士から「出勤簿をちょっと調整するだけで助成金額が増える」と聞かされたら、同意してしまいます。このようにして「ホワイト社労士」から不正を働く社労士（本書では「ブラック社労士」と呼びます）に転落して、業務停止処分を受ける社労士が増えました。

反対に、「出勤簿の改ざんをすれば助成金額が増える」という情報を聞いた事業主側から、社労士に不正申請を持ちかけるケースもあったといえます。最初は断った「ホワイト社労士」も、「今月だけだから」と押し込まれ、不正申請に手を染めてしまったという事例です。次第に深入りしていき、「ブラック社労士」として自分から他の事業主に不正を持ちかけるようになっていきました。

令和2年には、経済産業省も新型コロナウイルス感染症対策の新制度として**持続化給付金**を創設しました。この給付金は、前年と比較して一定以上売上などが下がれば受給できるものでした。手続きが簡単で申請しやすい給付金だったため、正当に申請する事業主だけでなく、売上を操作して給付金を受給する企業や個人が続出しました。

コロナ禍において、事業主の感覚は「もらえる給付金は、多少怪しいことをしても、もらわないと損」という方向に傾きました。その影響もあってか、雇用調整助成金でも「少し出勤簿を修正すれば、助成金を受給できる」と捉えられるようになってしまいました。罪の意識が希薄になり、不正申請を増加させる一因となりました。

3

一度申請したら、もう誰にも止められない
魅惑の雇用調整助成金でブラック化

資格学校のパンフレットなどで紹介されている社労士の年収は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」をもとに算出しています（▷図表1-4）。この調査で、社労士の平均年収は、男女平均で500万円弱という結果が出ています（令和元年）。ただし、賞与が出ているので、これは開業社労士ではなく、勤務社労士の平均年収です。

▷職種・性別きまって支給する現金給与額、
所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額 [図表1-4]

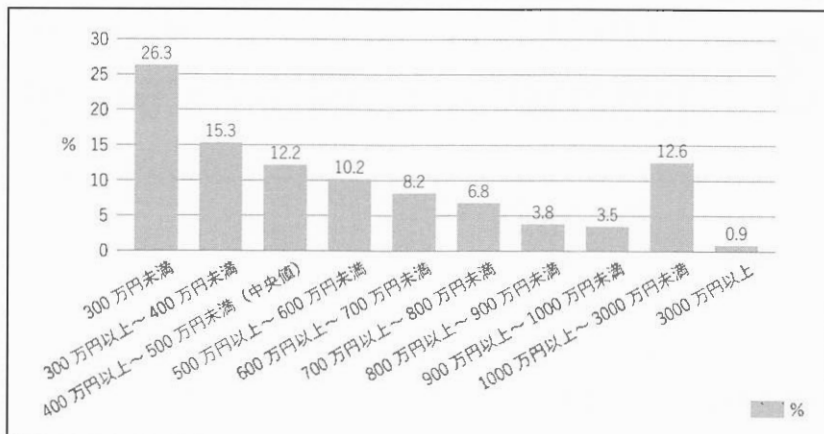
区分	全国							労働者数
	年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	
	歳	年	時間	時間	千円	千円	千円	十人
社会保険 労務士 (男)	43.8	12.0	174	13	361.8	336.8	805.9	39
社会保険 労務士 (女)	46.3	15.9	163	8	286.2	271.4	905.9	21

〔令和元年賃金構造基本統計調査 都道府県別第2表〕より

開業社労士の年収については、大阪大学大学院が平成30年に実施した開業社労士向けのアンケート調査によると、年収の最高額と最低額に大きな差があります（▷図表1-5）。

▷ 2016年度個人収入額（課税前、開業社労士）

[図表1-5]



大阪大学大学院「第2部 社会保険労務士の業務展開についてのアンケート調査」より一部変更

開業社労士の26.3%は、年収300万円未満です。4人に1人が年収300万円に届かないというのは、厳しい現実です。年収300万円未満ということは、月収25万円未満ということですから、一人で生きていくのがやっとというレベルの収入です。難しい試験に合格して社労士として開業したのに、大卒の初任給レベルである月給25万円にも達しないのであれば、残念に思う人が大半でしょう（ワーク・ライフ・バランス等を考慮して、このような働き方を選択している人もいるとは思いますが、本書ではこうした社労士をあえて「負け組社労士」と呼ぶことにします）。

年収の最低額を見ると、社労士で開業して生計を維持することは難しそうに思えますが、実際には高額収入を得ている社労士も多いです。全体の13.5%を占める社労士は年収1,000万円以上を得ており、さらに最上位の0.9%、つまり社労士1,000人中1人は年収3,000万円以上を得ています（このような上位の社労士を本書では「勝ち組社労士」と呼ぶことにします）。このようなデータから、社

労士は高収入も期待できる魅力的な職業だといえます。言い換えれば、開業社労士の収入は、スキルや努力、展開する戦略次第だと証明されたことになります。

資金が潤沢で余裕がある「勝ち組社労士」は社員を雇用しているので、不正申請をして業務停止に追い込まれるようなリスクを冒す可能性が低いといえます。一方で、資金に余裕がない「負け組社労士」は、比較的そういったリスクよりも売上を重視してしまう向きがあるかもしれません。「勝ち組社労士」と「負け組社労士」とでは、リスクへの感度がまったく違うということです。