

5

特
集

助成金申請 不正受給審査の仕組み&不支給になりやすい落とし穴

社会保険労務士 伊藤 泰人

◆改
正
22

10月1日以降の育児休業給付の実務

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
特定社会保険労務士 島 麻衣子

◆SNS問題
28

第三者のSNS等で従業員の問題行動が発覚したときの対応

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

◆服務規律
34

名札・社章の着用により生じるトラブルと安全配慮義務

弁護士 海嶋 文章（ベリーベスト法津事務所池袋オフィス）

◆未払い残業代
39

残業代放棄合意の有効性と実務上の留意点

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

◆退職勧奨
45

退職勧奨 違法性の判断基準と直近の裁判例の傾向

弁護士 川畠 大（のぞみ総合法律事務所）

◆福利厚生
51

会社も従業員も嬉しい ペットにまつわる制度のつくり方

社会保険労務士 本田 淳也

◆会社法
55

非上場会社でも採用できる株主総会資料の電子提供制度

東京証券代行株式会社 企画本部 部長 主席コンサルタント 里見 哲郎

◆営業秘密
60

改訂版ハンドブックを踏まえた企業情報管理の最前線

後編 他社の営業秘密を侵害しないための転職者受入時の実務

弁護士 渡邊 遼太郎（東京八丁堀法律事務所）

◆定期実務
66

令和4年分 年末調整の実務 ～改正ポイントとよくある質問～

税理士 伊東 博之（伊東博之税理士事務所）

連載

 **74** 重要用語から労働問題を考える
キーワードからみた労働法

第184回 合理的配慮義務と自動退職

神戸大学教授 大内 伸哉

 **84** 経済学で考える人事労務・社会保険
第33回 外国人労働の経済効果

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

 **88** 短期集中連載 総務担当者が押さえておきたいインボイス制度
第3回（最終回）登録番号の通知と収集・免税事業者相手のコストアップ問題

税理士 小林 俊道（税理士小林俊道事務所）

 **92** 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！
労働判例の読み方

第35回 山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件

弁護士 光前 幸一

 **96** PMIと人事労務

第5回 労働・社会保険のPMI

社会保険労務士 猶木 貴彦（社会保険労務士法人MRパートナーズ）

 **100** 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答
第18回 パワハラ対応（8）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

●相談室●

104 労働基準法

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

有期契約社員の雇止め

弁護士 野口 大

106 就業規則

私傷病休職期間満了による労働契約の終了

弁護士 坂井 瞽平

107 多様な働き方

業務委託において偽装請負と判断されないためのポイント

弁護士 小宮 純季

108 ハラスメント

「経過観察」の期間を設ける

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

109 メンタルヘルス

自己表現力を高める方法
～アーサーショントレーニング～

精神科産業医 西上 貴志・吉野 聰（吉野聰産業医事務所）

110 労災／雇用／健保

雇用保険マイナポータルの活用

特定社会保険労務士 松島 寛

111 デジタル化

不就労時のアカウントの管理

特定社会保険労務士 植 裕葵

112 助成金

「就職氷河期」のため正社員経験の少ない者の雇用を支援する
「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」

社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人

113 労務に関わる税務

従業員に昼食を支給した場合の取扱い

税理士法人 山田＆パートナーズ 三浦 眞

✿ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

✿ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定 社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特 集

助成金申請

不正受給審査の仕組み& 不支給になりやすい落とし穴

いとう やすと
社会保険労務士 伊藤 泰人

助成金申請の年間取扱い件数が延べ1,000社を超える、都内トップクラスの社労士法人の代表。助成金を活用した顧客開拓のノウハウを学べる「助成金ビジネス習得講座」を開講、加入会員が400名を超える日本最大規模の助成金講座を組織化。従業員30名で新事業を担当・展開し、令和3年から社労士試験を目指す社会人向けに「社労士合格塾」、開業社労士向けに「売れる就業規則作成講座」を開講。

8月に会計検査院の調査により新型コロナ対応の雇用調整助成金等について3億円を超える不正受給や二重支給があることが判明し、今後、事業所名等の積極的な公表・予告なしの現地調査が増えることが予想されます。そこで本稿では、現地調査の仕組みやその対応について解説します。

また、後半では、支給件数の多いキャリアアップ助成金、両立支援等助成金、65歳超雇用推進助成金等を中心に、助成金申請において不支給となりやすい「落とし穴」や不支給を避けるためのポイントを解説します。

1 不正受給審査の仕組み &現地調査対応

助成金申請については、ほとんどの事業主は、助成金が入金されると「これですべて終わり」と考え、安心してしまいます。ところが、新型コロナ特例の雇用調整助成金等については、労働局が助成金の支給を優先事項として対応したことから、通常なら支給内容について確認の電話をしたり追加書類の提出を求めたりするような場合でも、とりあえず助成金を支給しました。したがって、先に助成金が支給されてから、事前予告なしの「現地調査」が実施され、本審査に入るような形になり、助成金が入金されたところですべて安心とはいえません。

① 雇用調整助成金等の不正受給等について会計検査院が処置要求

11年前の東日本大震災の時も、事業が継続できない事業所に対して従業員の解雇を回避するために、大企業には雇用調整助成金、中小企業には中小企業緊急雇用安定助成金を支給しました。そして、支給が落ち

着いてから、助成金を支給した事業所について、事前予告なしの現地調査を全件で実施しました。

今回の新型コロナ対応による雇用調整助成金等の支給については、支給件数が多いため、抽出による事前予告なしの現地調査が昨年からすでに実施されています。そこで、令和2年度と3年度に支給された雇用調整助成金や休業支援金等の一部を会計検査院が調査したところ、3億円を超える不正受給や二重支給などがあることが判明しました。厚生労働省の不正受給の調査が不十分であることが明らかになったため、会計検査院は厚生労働省に対して、調査方法の改善を求める異例の「処置要求」をしたのです。

この件については、今年8月上旬にマスコミでも大きく報道されていましたので、ご存じの方も多いのではないでしょうか。この処置要求により、今後厚生労働省は、会計検査院に対して再調査の報告をしなければなりません。そのため、厚生労働省は早急に、助成金の支給先リスト等のデータを精査し、特に不正受給・二重支給が疑わしい事業所から調査を実施することが予想

筆者ウェブセミナー開催!

顧問先の活性化、新規顧客獲得につながる！

最低賃金引上げ対応で活用できる助成金の申請・提案 &助成金ビジネスに役立つ実践ノウハウ



コロナ禍での経営不振、物価高騰等による企業への影響が広がる中、今年度の最低賃金改正は、全国で31円を目安とする過去最大の引上げが実施されることになりました。それに伴い政府は、昨年同様、賃金引上げや生産性向上を図る中小企業への負担軽減策として、助成金の拡充や要件緩和を行います。

本セミナーでは、賃金引上げ対応で活用できる助成金について、申請・提案方法や顧客の見つけ方などを解説するとともに、これから助成金ビジネスで成功するためのコツやポイントを伝授します。

カリキュラム（予定）

第1回【11/11開催】	第2回【11/25開催】
1 最低賃金がアップすることによる社労士への影響	1 最低賃金引上げに関連する助成金の申請・提案方法
2 最低賃金が上がると社労士が儲かる助成金ビジネスの理由	2 助成金が不支給になるポイントとは
3 最低賃金引上げに関連する助成金を徹底解剖	3 令和5年度の助成金の動向

●ライブ配信：(第1回目) 2022年11月11日(金) 14:00～15:30 (第2回目) 2022年11月25日(金) 14:00～15:30

詳細はピンク色ページの案内をご覧ください

されます。

② 会計検査院の調査に神経を使う労働局

会計検査院の調査について、労働局は極めて神経質になります。10年前に聞いた事例では、平成24年まであった「職場意識改善助成金」について、平成23年に会計検査院の調査が入ったのですが、都道府県別の予算件数のうち、1人の社会保険労務士が多数を占めて代行申請することについて労働局から難色を示されたということがあつたそうです。労働局の話では「予算の〇分の1を1人の社会保険労務士が代行申請するのは困る。昨年、会計検査院が入って審査が甘いと追及されたため、今年度は厳しく対応したい」とのこと。

これは労働局が会計検査院の調査をとても気にしていることわかる事例だと思います。

③ 事前予告なしの「現地調査」に向けた準備

助成金は、支給決定された日から5年を経過すると時効が成立します。そのため、時効までの5年間は、いつ事業所に労働局の調査が入ってもおかしくないといえます。

通常の助成金の現地調査では、いつ調査に行くか事前に連絡が入りますが、雇用調整助成金等の場合は、証拠の隠滅や役員と従業員の口裏合わせを防ぐために事前予告なしの現地調査が行われます。したがって、労働局の担当者が突然事業所を訪問して調査を始め、助成金申請に関する帳票だけではなく、総勘定元帳や通帳、伝票類などの会計帳簿についても確認をします。

事業所はそのような現地調査に備えて何をしておくべきでしょうか。まずは、雇用調整助成金等の申請時に提出した出勤簿などの現物を支給申請書ごとにまとめてお

き、いつ調査が入ってもすぐに提出できるようにしておく必要があります。なお、総勘定元帳や伝票は分量が多いため、実際に調査が入り、提出を指示されてから用意すれば問題ありません。

助成金を申請してから3～4年後に事前予告なしの現地調査が入ることも珍しくありません。そうすると調査が入った時には当時支給申請を担当していた従業員がすでに退職していることも想定されます。また、担当者が在籍している場合でも、3～4年前のことを聞かれても忘れてしまっている可能性があります。調査が入った時に対応できるよう、事前に準備しておきましょう。

なお、現地調査が入ると、労働局に提出した書類と事業所で保管している現物の照合が行われます。もし、現物と不一致となると不正申請を疑われますので、注意が必要です。

調査が入っても慌てずに対応できるように、事前準備は入念にしておくことをおすすめします。

④ 調査対象として抽出される可能性が高い事業所

事前予告なしの現地調査に抽出される可能性が特に高い事業所は、以下の事業所です。

- ① 雇用調整助成金等と休業支援金等の両方を申請している事業所
- ② 支給する際に疑義があると労働局がチェックした事業所
- ③ 教育訓練の加算をした事業所（実際には教育訓練を受けていない可能性があるため、狙われる）
- ④ 雇用調整助成金を申請しているのに求人を出している事業所（本来はコロナの影響で仕事がない状況の事業所が申請する助成金なので、求人を出すことはあり得ないから）

5 不正受給が増えた2つの大きな理由

不正受給をした事業所のほとんどは、最初から不正受給をしようとしていたわけではありません。不正受給が増えた大きな理由は2つあります。

1つ目は、新型コロナの感染拡大の中、休業する事業所のために緊急でコロナ対策が立てられたために、対策内容が穴だらけの仕組みになってしまったことです。当初、雇用調整助成金は「計画書を出してから支給申請」という流れだったのですが、「計画書を出していたら支給するのが遅くなる」ということで計画書の提出が不要となりました。また、就業規則などの添付書類も「用意するのに時間がかかる」ということで提出が省略されました。さらに、通常の助成金ではあり得ない特別措置として、遡及申請もできるようになりました。そのため、新型コロナで激減した売上の補てんとして、書類を改ざんして不正受給をする事業所が増加することになったのです。

2つ目は、各省庁から様々な緊急コロナ対策が実施され、「(そのような支援策を)利用しないと損をする」という風潮が強くなっています。そのため、不正をしていくという感覚が麻痺してしまう事業所が増えてしまいました。例えば、新型コロナの影響で売上が一定以上下がっている事業所に支給される「事業復活支援金」、あるいは優遇金利で借りられる「新型コロナウイルス感染症特別貸付」などについては、コロナ以外が原因で売上が落ちたのにコロナによる原因ということにして利用しようとする会社が続出しました。

コロナが原因で売上が落ちたときの雇用維持のために申請できる、支給条件が緩和された助成金が「特例措置の雇用調整助成金」です。コロナ以外が原因であれば通常

の「雇用調整助成金」での申請となり申請条件が厳しくなりますが、上記のような制度と同様に、不正申請をしているという自覚がないまま不正受給をしてしまう事業主が増加したようです。

6 雇用調整助成金等の不正受給に対する重い処罰

会計検査院の「処置要求」を受けて、厚生労働省は、雇用調整助成金等の不正受給について以下のような重い処罰を行うことを改めて表明しました。

- ① 不正受給をした事業所名、不正申請を指南したコンサルタントの氏名等の積極的な公表
- ② 「不正発生日を含む期間以降の助成金全額」+「不正受給額の2割相当額」(ペナルティ)+「延滞金」の合計額を返還請求
- ③ 雇用調整助成金だけでなく、他の雇用関係助成金も5年間不支給
- ④ 都道府県労働局が不正受給対応について都道府県警察本部との連携を強化し、悪質な場合は捜査機関に対して刑事告発

万一このような処罰を受けた場合は、会社の経営に大きな打撃を与えることになりますので、申請に誤りがなかったか自主的に精査する必要があります。

7 不正受給してしまった事業所の対応

もし不正受給してしまった場合には、自主的に助成金を返還するしか選択肢はありません。うまく逃げ切ろうと考えても、労働局の調査は入ります。

新型コロナ対応の雇用調整助成金について自ら労働局に助成金の全額返還を申し出たところ、社名の公表やペナルティはなかったという話も聞きました。

一括で返済できない経営状態の場合は、分割返済について労働局と相談することも可能です。労働局ごとの対応になりますが、

基本的には柔軟に対応してくれるでしょう。

したがって、不正受給に該当する場合は、当然のことですが、速やかに労働局に申し出て助成金を返還することをおすすめします。

⑧ 不正受給審査の仕組み

「会計検査院」vs「労働局・事業所連合軍」

会計検査院による調査の目的は、助成金を支給した労働局が適切に助成金を支給しているかを調べることです。つまり、調査対象は労働局であり、最終的には厚生労働省ということになります。

基本的に、助成金を申請した事業所に会計検査院が直接調査のために訪問するということはありません。ただ、助成金を受給した事業所を調べなければ労働局が不適切な支給をしたかはわかりませんので、労働局が保存している書類を会計検査院が審査して、助成金を申請した事業所を間接的に調べることになります。

通常の助成金申請では、助成金を支給するか不支給にするかについて、「事業所」vs「労働局」という関係です。それが、会計検査院が入ると、「会計検査院」vs「労働局・事業所連合軍」というような構図になります。労働局が事業所と一緒にになって「支給申請に不備はなかった」ことを証明することになります。通常とは異なる様相、言わば吳越同舟という状況になります。

⑨ 会計検査院の年金事務所への調査

なお、年金事務所は管轄の事業所の社会保険料の納付に誤りがないかを定期的に調査していますが、調査といつてもどちらかと言えば形式的なものです。ところが、会計検査院が年金事務所の調査に入ると、過去の調査まで洗い出されます。

その結果、年金事務所の単独調査では見逃された点が発覚すると最終的には未払いの社会保険料を追加納付するという事態にも陥ります。聞いた話によれば、「会計検査院は税務署の調査以上に追及が厳しい」とのこと。会計検査院の調査は極めて厳しいものなのです。

ちなみに、会計検査院と公正取引委員会を混同している方をたまに見かけますが、この2つはまったく別のもので、持っている権限も異なります。

⑩ 労働局の事業所への現地調査対策

従業員への職業訓練等について支給する助成金の申請では、訓練開始日の「1カ月前」までに計画書を提出することが必要ですが、4年前までは、実際の運用として訓練開始日の「前日」までに計画書を労働局に提出しても認められることがありました。

ところが、不正が発覚した4年前からは、厳格に運用されるようになり、訓練開始日の「1カ月前」までに計画書を提出することが徹底されました。これは、計画書に記載されたスケジュールの通りに訓練が実施されているかについて事前予告なしの現地調査をするためです。

当社の顧客で、助成額が数万円程度の小規模の訓練についても、労働局の担当者が事前予告なしの現地調査を実施したことがありました。会計検査院を意識したのかまではわかりませんが、いわば“採算度外視”的な調査といえます。

不正受給防止の現地調査対策として有効なのは、当然ながら「計画書の通りに行う」ということです。当たり前のことをしていれば、不正受給は防止できます。

なお、現在この事前予告なしの現地調査が行われているのは、人材開発支援助成金

と雇用調整助成金についてのようです。

その他の助成金でも現地調査はあります
が、事前予告があるため、都合が悪ければ
日程の変更も可能です。また、現物を確認
する程度の緩やかな調査となっています。

2 不支給になりやすいポイント &落とし穴（共通事項）

新年度に助成金の申請条件を確認せず、「昨年度と変わっていないだろう」という思い込みで申請をしてしまって不支給になることがあります。これは、いつも担当社員が助成金を申請している会社や助成金申請代行をメイン業務にしている社会保険労務士が陥りやすい失敗です。

① 申請条件の変更に気づかず不支給

通常、助成金は4月に新設・廃止が行われます。存続する助成金についても名称は同じでも、その際に申請条件が変更されることはあるかもしれません。

厚生労働省として「もっと助成金を申請してほしい」と考える場合は、申請条件が緩くなることがあります、ほとんどの場

合は、助成金の予算が年度の途中でなくならないように、前年より申請基準が厳しくなります。

申請条件の変更に気づかないケースとしては、以下の3つが考えられます。

Case1 変更点が明確に記載されているものを見落とした

厚生労働省が作成する助成金ごとの案内等に、申請条件の変更点について「変更しました」と明確に記載されている場合は、定期的に厚生労働省のホームページを確認さえしていれば気がつきますので問題は発生しません。

ただ、労働局から案内が送付されることはありませんので、自主的に確認作業をする必要があります。例えば、両立支援等助成金の変更については図表1のような案内チラシが公開されているため、助成金の申請条件が変更されたことを把握できます。

Case2 小さい注意書きで変更点が記載されていて気づかなかつた

変更点がよく読めば気がつくという程度の案内で記載されると、うっかり見落とすことが多いです。

図表2の事例は、65歳超雇用推進助成金

図表1 明確に記載されている場合



10月1日以降の育児休業給付の実務

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 島 麻衣子

令和3年6月に公布された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」により、改正雇用保険法が10月1日に施行されます。今回の改正では、同日に施行される育児・介護休業法の改正に伴い、雇用保険の育児休業給付に、新たに「出生時育児休業給付金」が追加となったほか、従来の育児休業給付金も改正されました。本稿では、10月1日以降の育児休業給付の実務について解説していきます。

かった場合は、その間の日数を2年間に加算できます（最大4年まで）。

- ・疾病・負傷
- ・出産
- ・事業所の休業
- ・事業主の命による外国における勤務
- ・国と民間企業との間の人事交流に関する法律第2条第4項第2号に該当する交流採用
- ・前各号に掲げる理由に準ずる場合であって、公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの

1 出生時育児休業給付金の創設

育児・介護休業法の改正により創設される新たな制度「出生時育児休業（産後パパ育休）」を取得した際に受け取ることができる「出生時育児休業給付金」が、育児休業給付の一つとして新たに追加されます。それでは、詳しい内容を見ていきましょう。

（1）支給要件

出生時育児休業給付金が支給される要件は、育児休業給付金と同様、原則として「出生時育児休業開始日（分割して取得する場合は、初回の休業開始日）前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上あること」です。この「前2年間」に以下の事由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けな

（2）支給の対象となる期間

出生時育児休業給付金の支給対象となる期間は、出生時育児休業を取得した期間、すなわち子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間（以下、「対象期間」という）のうち、4週間（28日）以内で取得した休業期間です（図表1）。なお、子の出生が出産予定日より早まり遅れたりした場合の出生時育児休業の対象期間は、以下の通りです（図表2）。

・出産予定日前に子が生まれた場合

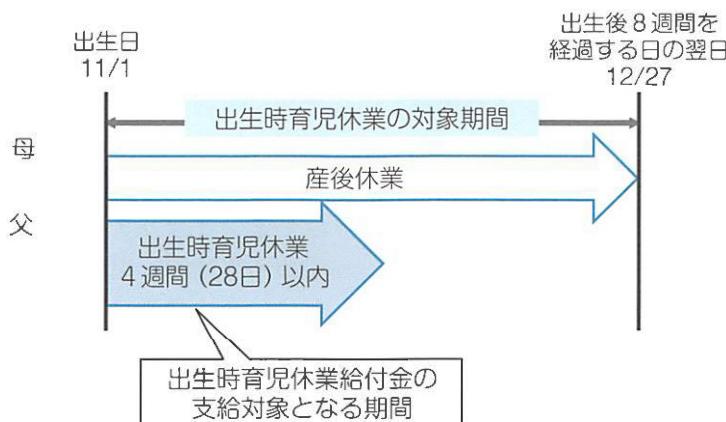
「出生日」から「出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日」まで

・出産予定日後に子が生まれた場合

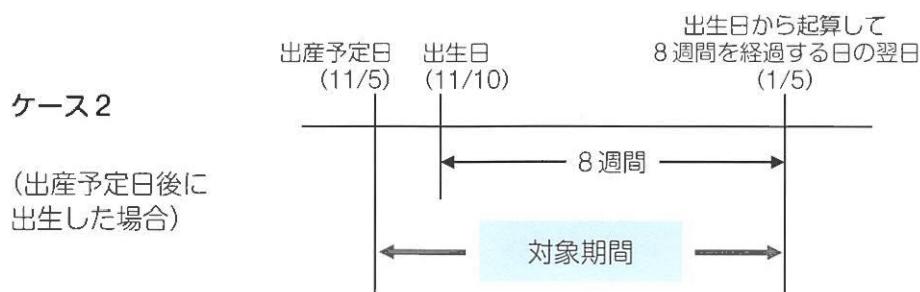
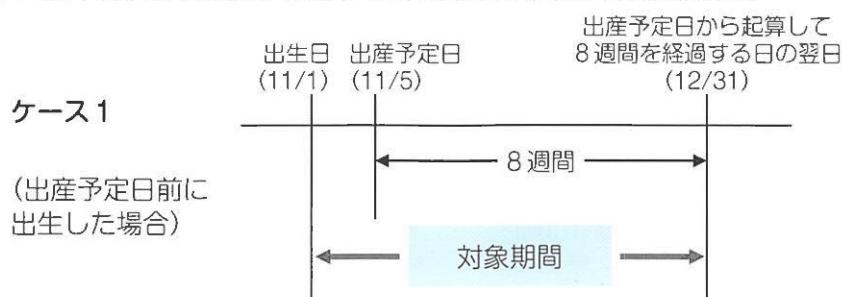
「出産予定日」から「出生日から起算して8週間を経過する日の翌日」まで

図表1 出生時育児休業給付金の支給対象となる期間

(例) 子の出生日が11月1日で、出生日から連続して4週間の休業を取得した場合



図表2 出産予定日と出生日が異なる場合の出生時育児休業の対象期間



また、出生時育児休業は2回に分割して取得することができますので、出生時育児休業給付金についても休業回数は2回まで、休業日数は通算して28日までが支給の対象となります。

(3) 出生時育児休業給付金の額

出生時育児休業給付金の額は、出生時育

児休業前6カ月間の賃金を180で除して算出した休業開始時賃金日額をもとに、下記の算式により算出します。

【出生時育児休業給付金の支給額】

休業開始時賃金日額×出生時育児休業期間の日数（上限28日）×支給率67%

「支給日数」については、出生時育児休

業を取得した日数の合計です。育児休業給付のような「支給単位期間（原則として30日）」ではありませんので留意が必要です。例えば、休業開始時賃金日額が1万円で、休業期間の日数が10日の場合は、支給額は以下の通りです。

$$\text{休業開始時賃金日額 } 1\text{ 万円} \times \text{休業期間の日数 } 10\text{ 日} \times 67\% = 67,000\text{ 円}$$

(4) 就業日数の上限

出生時育児休業中は、労使協定の締結を前提に一定の範囲内で就業が可能です。ただし、就業した日数が以下の日数または時間を超える場合は支給されません。

休業期間の日数の合計が28日の場合	10日 (10日を超える場合は80時間)
休業期間の日数の合計が28日未満の場合	10日 × 休業日数 ÷ 28日 (1日未満の端数切上げ) (上記日数を超える場合は80時間 × 休業日数 ÷ 28日 / 端数処理なし)

例えば、休業日数が、分割して取得した場合も含め合計12日の場合は、 $10\text{日} \times 12\text{日} \div 28\text{日} = 4.28\cdots$ となりますので、1日未満の端数を切り上げた5日が就業の上限ということになります。また、5日を超える場合は、 $80\text{時間} \times 12\text{日} \div 28\text{日} \approx 34.28\text{時間}$ 以下の就業も可能です。これは、半日など部分

的に就業した日が多かった場合などに、7日就業したとしても、合計の時間が34.28時間以下であれば雇用保険の給付金を受給することが可能ということです。なお、就業した時間を合計した際に生じた分単位の端数は切り捨てるため、実質的な就業時間の上限は35時間に達しない時間（34時間59分）までとなります。育児・介護休業法に定める出生時育児休業における就業の上限と給付金の就業日数の上限は、同じ基準ではないため、就業の日数を決める際は留意が必要です。

(5) 賃金が支払われた場合の調整

休業期間中に就業したこと等により、出生時育児休業期間を対象として賃金が支払われた場合の出生時育児休業給付金の調整は、現行の育児休業給付金の仕組みと基本的に同じです。出生時育児休業期間中の就業等により支払われた賃金額が、休業開始時賃金日額に休業期間の日数を乗じた額の13%以下の場合は、給付金は減額されません（全額支給）。一方、13%超80%未満の場合は、休業開始時賃金日額に休業期間の日数を乗じた額の80%から賃金額を差し引いた差額となり、80%以上となる場合は、給付金は支給されません（図表3）。

図表4は具体的な調整の例です。

図表3 賃金額が支払われた場合の出生時育児休業給付金の調整

