

# 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金 それは、不正受給ではありませんか？

## 申請される事業主の方へ

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金は、経済的な理由で事業活動を縮小せざるを得ない事業主に対し、従業員の雇用を維持していただくための助成金ですが、一部に不正な受給が見られるところです。

たとえわずかな日数であっても、休業等を水増ししたり、教育訓練中に通常業務を行ったことを隠して申請することなどは不正受給にあたり、返還額は水増しなどを行った額にとどまりません。

「他の事業所もやっている」「どうせ見つからないだろう」という安易な気持ちは禁物です。その不正受給が、会社や従業員の将来に重大な影響を与える可能性があります！

どんな行為が不正受給に当たるかなど、詳しくは裏面の例をご覧ください。

## 不正受給が判明した場合・・・

不正発生日を含む判定基礎期間以降に受けた助成金は、全額返還を命じます  
一度でも不正受給すると、以後3年間は雇用保険2事業を財源とする助成金(ハローワークで扱うほぼすべての助成金)が受給できません

平成22年11月以降の申請に不正があった場合事業主・事業所の名称などを公表しています

特に悪質な場合などは、刑事告発を行います

## 不正受給を行っている事業所をご存じの方へ

**不正受給を見つけたら.....ご存じの情報を下記までお知らせください。**  
(不正受給を行っている事業所の名前、所在地、不正受給の時期や内容など)

千葉労働局

電話番号：043-221-4391

通報専用メールアドレス：[joseikin.chiba@antei.mhlw.go.jp](mailto:joseikin.chiba@antei.mhlw.go.jp)

情報を提供いただいた方のお名前などを事業主に伝えることはありません。

調査の進捗状況、結果などを通報者の方へお知らせすることはできませんので、ご了承ください。



千葉労働局・ハローワーク



LL230909開発01

# 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

## 不正受給の例

以下、典型的な不正受給のパターンを例示します。実際にあった不正事案を参考にしていますが、特定の事業所をモデルとしたものではありません。

### ケース

製造業のA社では、受注の回復に伴い、休業させていた従業員を業務に従事させていたにもかかわらず、引き続き休業を実施しているように偽って申請し、助成金を受給していた。

労働局が行った事前連絡なしの現地調査で不正が発覚し、不正受給事業主として公表された。銀行からの融資が受けられなくなり、取引先からもその後の取引を断られた。

休業・教育訓練の実施状況を確認するため、**事前連絡なしに職員が訪問**することがあります。その際に、休業・教育訓練が行われたことを書類などで確認させていただくことがあります。

雇用保険法第79条に基づく立入検査を拒むなど、協力していただけない場合には**雇用保険法に基づく罰則が科せられることがあります**のでご注意ください。

### ケース

サービス業のB社では、急に仕事が入ったときなど、休業予定だった従業員を急きよ働かせることがあった。しかし、計画届通りに休業したと偽り、また、有給休暇を取得した従業員についても休業と偽って申請し、助成金を受給していた。

従業員が不正受給の疑いをいただき、労働局に相談したため不正が発覚し、実際に行っていた休業分も含め、受給した助成金の全額を返還することとなった。

**休業・教育訓練の水増しをすることは不正受給**にあたり、不正を行った時点以降に支給した助成金について、実際に行っていた休業・教育訓練も含めて**「全額」の返還を求めます**。

有給休暇・欠勤は、休業ではありません。また、自主的な出社も休業とは認められません。

### ケース

ソフトウェア開発を行っているC社の社長は、同業者からそそのかされ、実際は通常の業務も行っているにもかかわらず、1日教育訓練を行っていたと偽って申請をしていた。

労働局が行った従業員へのアンケート調査により、教育訓練時間中にも、一部で業務を行っていたことが発覚し、不正受給として助成金を全額返還することとなった。

教育訓練は、労働局(ハローワーク)に提出したカリキュラム通りに行う必要があります。

**教育訓練時間中の一部でも通常業務を行っているような場合には、助成金の支給対象とはなりません**。また、**講師不在の教育訓練や通常行われるOJTも助成金の対象となりません**。

従業員の方に、休業・教育訓練の実施状況について、電話でのヒアリングや、郵送でのアンケート調査をさせていただく場合があります。