

## 雇用調整助成金等の不正受給への対応を強化します

### 事業所訪問・立入検査

- 不正が疑われる場合だけではなく、雇用調整助成金等の申請をした、あるいは支給決定を受けている事業主の一部に**事業所訪問・立入検査を実施**します。
- **調査（※）は、事前予告なしに行う**ことがあり、出勤簿や賃金台帳など休業の実態確認に必要な書類を確認します。
- 立入検査は雇用保険法第79条に基づくものであり、検査を拒むなど**協力頂けない場合は、雇用保険法に基づく罰則が科せられることがあります。**
- 従業員の方や取引先等へ調査協力を求め、直接話を伺う場合があります。
- 提出代行又は事務代理の社会保険労務士がいる場合、社会保険労務士にも確認します。

### 不正受給が判明した場合

※下記に加え、雇用関係助成金の5年間の不支給措置。

#### ▶ 返還請求をします！

- 「不正発生日を含む判定基礎期間以降に受給した助成金の全額」、「不正受給した助成金の額の2割に相当する額」、「延滞金（不正受給の日の翌日から納付の日まで年3分）」の合計額を返還請求します。

#### ▶ 事案に応じて事業所名などを公表します！

- 事業主の名称、代表者氏名
- 事業所の名称、所在地
- 不正受給金額、不正の内容等

- 特に悪質な場合、捜査機関に対し刑事告訴等を行うことがあります。

### 不正受給の一例

※実際に支給を受けていなくても、受けようとする行為は不正と見なされます。

- 実際には出勤（テレワーク含む）しているにも関わらず休業したものととして休業日数や休業時間を“水増し”して申請
- 出勤日にタイムカードを打刻しないよう従業員に指示する等により法定帳簿（出勤簿、賃金台帳など）を改竄偽造して申請
- 退職した従業員を現在も雇用しているように装う、あるいは架空の人物を雇用しているよう装い、休業したものととして申請
- 実際には従業員に所要の休業手当を支払っていないが、支払ったことを装い申請

### 適正な支給申請のために

※制度を正しく活用頂くためのアクションやヒントです。

- 《適切な労務管理を》 適正な支給申請の前提として、会社組織として、労働時間・休業時間の正確な把握など、適切な雇用管理を行う必要があります。これを怠っているにも関わらず、事実と異なる支給申請を行うことは不正と見なされることとなります。
- 《ご注意を》 コンサルタント等と称し、本来受給要件を満たさないにも関わらず、受給可能であるとして申請を勧誘する者の存在が報告されています。「他の者が全ての書類を整えた（言いなりに申請しただけ）」としても、不正の対象は事業主となる場合がありますので、ご注意ください。
- 《申請書類の保管を》 雇用調整助成金等を申請した事業主は、提出又は提示した書類の写し等について、支給決定日から起算して5年間保存する必要があります。