

2021年7月27日

## JobSaver の概要と Q&A

2021年7月26日、NSW 州政府から事業主を支援する JobSaver について申請の要件など一定の詳細が発表されました。

JobSaver は、NSW 州の直近のロックダウンや移動制限により影響を受けた NSW 州のビジネスに対して、これらのビジネスがキャッシュフローを維持してビジネスの必要経費の支払いを続けることや、雇用人数を維持することを目的とした支援です。

本 Info Sheet は、現時点で明らかになっている情報を取りまとめ、今までいただいた皆さまからのご質問への回答のアップデートを共有することを目的としています。新たな情報が政府から発表された場合は、アップデートして最新版を「コロナ関連法律情報共有サイト」のサブスクライバーの方に配信していきます。

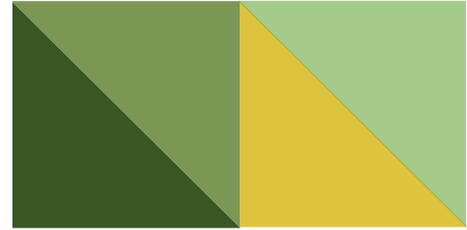
### Key New Information

- 従業員を Stand down しても受給資格を失いません
- 従業員が Disaster payment を受給しても JobSaver の受給資格は失いません
- 従業員がいないビジネスに携わる個人（個人事業主など）が Disaster Payment を受給している場合は、7月18日以降 JobSaver と両方の受給はできません

NSW 州政府サイト: [COVID-19 JobSaver payment – Guidelines | Service NSW](#)

### 目次

1. 概要 .....	2
2. 支援額 .....	2
3. 支給のタイミング .....	2
4. 受給の条件 .....	2
5. 使用用途 .....	3
6. 申請方法 .....	3



7. 申請期間 .....	4
8. 留意点 .....	4
9. Q&A.....	4
JobSaver 制度に関する Q&A .....	4

## 1. 概要

直近のロックダウンや移動制限により影響を受けた NSW 州のビジネスに対して、これらのビジネスがキャッシュフローを維持してビジネスの必要経費の支払いを続けることや、雇用人数を維持することを目的とした支援です。

## 2. 支援額

従業員を雇用しているビジネスへは、**Weekly Payroll の 40%**を支給。但し、支給金額は**最小額\$1,500 から最大額 \$10,000/週**までとする。従業員を雇用していないビジネスには、一律**\$1,000/週**を支給。

**Weekly Payroll** は、BAS (Business Activity Statement) の W1 に記入する金額に該当し、給与、手当、ローディング、取締役への報酬、解雇に伴う支払など PAYG withholding tax の対象になるものが含まれます。スーパーアニュエーションやサラリーサクリファイス、配当などは含まれません。また、他州で勤務している従業員への給与やコントラクターへの支払いも含まれません。BAS の申告義務がないビジネスは、ATO が定める [W1 の定義](#)に従って算出します。

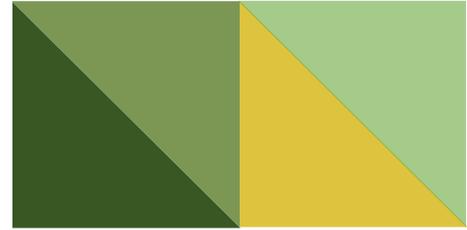
## 3. 支給のタイミング

一度申請が認められれば、7月18日に遡り、前払いで自動的に隔週の支給になります。

## 4. 受給の条件

基本的には、NSW COVID-19 Business Grant の受給資格があり、従業員の数を持していれば受給資格があることとなります。

1. 2021年6月1日の時点で ABN を保有し、**NSW 州でビジネス活動**があること。  
※ABN 登録は他州でも、NSW 州でビジネス活動があれば要件を満たします。光熱費や保険料の支払い、サービスを提供しているインボイスなどの資料を提出して証明することになります。
2. FY2019-2020 の **Turnover (売上)** が**\$75,000 以上 \$50 million 以下**であること。
3. 2021年6月26日から7月30日の内、少なくとも2週間の売上が2019年の同期間の売り上げと比較して、その**売り上げの落ち込み幅が 30%以上**であること。
4. **2021年7月13日時点の従業員数 (Employee headcount)** を**維持**していること。  
※従業員としてカウントできるのは、フルタイム、パートタイム、12か月以上勤務しているカジュアルの人数です。



※スタンドダウン中の従業員やシフトが与えられていないカジュアル従業員の数もカウントできます。

※従業員の自主退職や死亡など、雇用主のコントロールできない理由による従業員数の減少では受給資格を失いません。

5. 従業員がいない場合は、申請するビジネスからの収入が関係者の主な収入源であること。

## ● 売上げの減少の証明について

次のような理由で 2019 年との単純な比較が難しい場合は、Service NSW に直接連絡を取り、別途資料を提出して 30%の売上げが落ちていることを証明することになります。

- 2019 年 6 月時点で営業していなかった新しいビジネス
- 干ばつ、水害、森林火災の被害や影響を受けたビジネス
- リストラクチャリングを行ったビジネス
- 個人事業主や小規模パートナーシップで疾病のため勤務ができていなかった場合

## ● Disaster payment との関連について

従業員は Disaster payment の受給ができますが、もし、

**従業員が Disaster payment を受給しても雇用主は JobSaver の受給資格を失わないこと、また、雇用主が JobSaver を受給したからといって従業員が Disaster Payment の受給資格を失わないことが**明確にされました。ただ、従業員が勤務する日としない日を繰り返す場合、「出勤可能な状態」ではあるため、従業員が Covid-19 Disaster Payment の受給資格を維持できるのかはどのように判断されるのかは疑問が残ります。

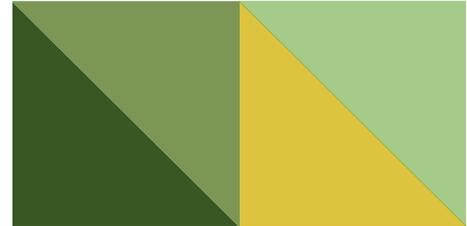
また、従業員を雇っていないビジネスに関与する人が Disaster Payment を受給している場合、同時期が対象の Disaster Payment と JobSaver を受給することはできません。7 月 18 日以降 JobSaver を受給する場合は Disaster Payment の受給ができなくなります。

## 5. 使用用途

支援金は、給与や光熱費、レント、専門家へのコンサルティング料、マーケティング、ストックなどへの支払いに充てることができます。ビジネスを維持するための経費へ充てることができるものの、制度の目的は雇用を維持することとなっており、そのために従業員の数維持することが要件に入っています。

## 6. 申請方法

[オンライン](#)もしくは電話 ([13 77 88](tel:137788)) にて受付ています。



## 7. 申請期間

2021年7月26日から10月18日まで

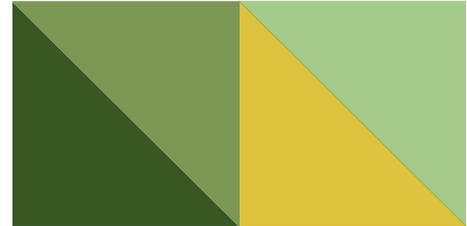
## 8. 留意点

- [Highly impacted industries list](#)に含まれていないビジネスの場合は、申請の際に求められる証拠資料も異なります。
- 他の政府機関が持っている情報と照らし合わせて受給要件を満たすか確認することもあります。
- 支給が開始された後でも、後日要件を満たすかどうか次の資料の提出を求められることもあります。
  - Accountant's letter
  - Prior Business Activity Statements
  - Income tax declarations
  - Audited profit and loss statements
  - Receipts and invoices from purchases
  - NSW payroll tax reconciliation returns.

## 9. Q&A

### JobSaver 制度に関する Q&A

<b>Q7:</b>	Jobsaver の詳細がまだ出ていませんが、こちらの申請が可能になるまでの間、従業員には各自 Covid-19 Disaster Payment を受給してもらい、JobSaver の発表内容に応じて JobSaver の支払いに切り替えることは問題ないのでしょうか？
<b>A:</b>	<p>まず前提を明確にしておきたいのですが、「Disaster Payment は、勤務できなかった従業員が失った勤務時間数に応じて個人が申請する制度」であるのに対して、「JobSaver は、従業員の雇用を継続している場合に事業主が申請する制度」です。制度の趣旨も対象も異なるため、“切り替える”という考えは制度にそぐわないといえます。JobKeeper と異なり、JobSaver で受給した支援金は給与以外の経費の支払いに充てることもできます。一方で、<b>従業員が Disaster payment を受給しても雇用主は JobSaver の受給資格を失わないこと、また、雇用主が JobSaver を受給したからといって従業員が Disaster Payment の受給資格を失わないことは明確にされました。</b></p> <p>ただ、従業員が勤務する日としない日を繰り返す場合、「出勤可能な状態」ではあるため、従業員が Covid-19 Disaster Payment の受給資格を維持できるのかはどのように判断されるのかは疑問が残ります。</p>



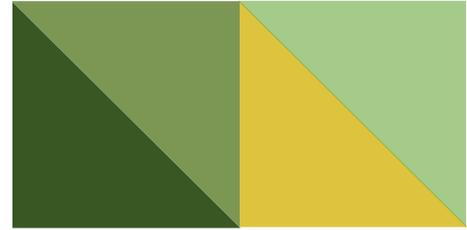
<b>Q8:</b>	JobSaver について、雇員数を維持していることが条件とありますが、これは解雇処理をしていなければ、現在 Stand Down 扱いで給与支払のない従業員がいても対象になるということでしょうか？
<b>A:</b>	解雇しなければ、Stand down しても受給資格を失いません。

<b>Q9:</b>	Covid-19 Business Grant と JobSaver のダブル受給は可能なのでしょうか？
<b>A:</b>	可能です。

<b>Q10:</b>	<p>従業員が Disaster Payment を受給しながらも、通常時より少ない時間で勤務をする場合に、事業主がその従業員分の Jobsaver を受け取ることはできるのでしょうか？</p> <p>例えば、カジュアルの従業員が通常時は週 35 時間働いていたところ、ロックダウンで週 10 時間に減りました。勤務時間が週 20 時間以上減ったので Disaster Payment を受給してもらいながら、かつロックダウン中でも週 10 時間分はシフトを与えて勤務してもらい、その分のお給料を支払います。</p> <p>その支払うお給料の 40% を JobSaver として事業主が政府から受け取ることはできるのでしょうか？</p>
<b>A:</b>	<p>Disaster Payment の申請は従業員が行い、JobSaver の申請は雇用主が行うものです。従って、基本的に JobSaver は申請が可能と考えます。ここでの問題は Disaster Payment の方だと思っています。Disaster Payment の受給資格は、ロックダウンや移動制限があることで“出勤出来ない”という状態が一つの条件になっているため、勤務する日があったり勤務しない日があると要件を満たさなくなるのではないかという懸念があります。この点も、今のところは未だ制度の趣旨も曖昧なところがあり、はっきりとした回答ができません。</p> <p>ただ、制度に合わせて出勤形態を変えるようなことをすると辻褄が合わなくなりひずみが生じることになるため、実態に即した申請をすることが望ましいでしょう。</p>

<b>Q11:</b>	JobSaver について、JobKeeper の時の様に Director の分ももらえるのでしょうか？
<b>A:</b>	Director の給与も対象になります。

<b>Q12:</b>	Employee headcount が変わらないことが JobSaver の要件ですが、Employee headcount の定義に「カジュアルの場合は 12 カ月以上勤務している者」とありますが、この Grant は Payroll を元にして 40% 支給されるので、勤務期間が 12 カ月を切るカジュアル従業員（＝Employee headcount に数えない従業員）の給与についても 40% の援助がもらえると理解して問題ないでしょうか？
<b>A:</b>	はい。BAS (Business Activity Statement) の W1 に記入する金額に該当し、給与、手当、ローディング、取締役への報酬、解雇に伴う支払など PAYG withholding tax の対象になるものが含まれます。



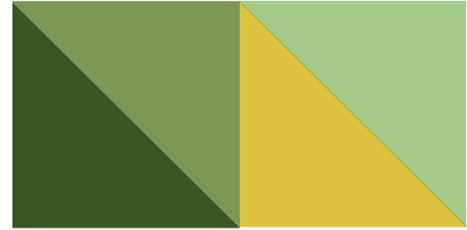
## COVID-19 関連 法律情報共有サイトのご案内

COVID-19 関連の法律情報共有サイト ([lawshare.community](https://www.lawshare.community)) を立ち上げました。同サイトに「Q&A」「対応事」「Info Sheet」を随時アップしています。

### サインイン

<https://www.lawshare.community>

サイト内で共有させていただくことを条件に、事業主様からのご質問に無償でお答えしています。現場で実行している対応策や対応に困っていることがあれば、サイトからお問合せください。



## 免責事項

Katsuda Synergy Group Pty Ltd trading as Katsuda Synergy Lawyers、Katsuda Synergy Migration Pty Ltd、LawShare Pty Ltd（以下「KS Group」といいます。）は、当資料に掲載している情報の正確性について万全を期しておりますが、その内容について保証するものではありません。セミナー資料の場合は、セミナー内の説明で補填された情報は資料に含まれていないので、

- 当資料に掲載している情報は、一般的なガイダンスに限定されています。
- 資料内の和訳は、英文を翻訳したものですので、和訳はあくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英文の原文を参照していただくようお願いします。
- 法律の適用およびそのインパクトは、特定の事実関係によって大幅に異なることがあります。法律、規則、規定は、常に変更が加えられること、および電子的通信手段に（不可避的）に内在する危険性や問題点を踏まえ、当資料に掲載される情報は、その情報提供が遅れたり、欠落したり、また不正確である可能性もあります。

したがって、著者あるいは発行者は、この資料においては法務あるいはその他の専門的なアドバイスあるいはサービスを提供しているものではないという認識で、当資料の情報を提供しています。そのため、当資料に掲載されている情報を、専門的な法務、その他の権限あるアドバイスの代用として用いるべきではありません。当資料の情報に基づき具体的な決定や行為を起こす前に、KS Groupの専門家に相談することが肝要です。

当資料では、信頼できる情報源から得た情報を、確実に掲載するようあらゆる努力をしておりますが、KS Groupは、間違い、情報の欠落、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して一切の責任を負わないものとします。当資料に掲載されている全ての情報は、その時点の情報が掲載されており、完全性、正確性、時間の経過、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負わないものとします。また、あらゆる種類の保証、それが明示されているか示唆されているかにかかわらず、また業務遂行、商品性、あるいは特定の目的への適合性への保証、また、これらに限定されない保証も含め、いかなることも保証するものではありません。

いかなる場合にも、KS Group、その関連するパートナーシップ、法人、パートナー、代理人、ならびに従業員は、当資料に掲載されている情報によって決定を下したり、あるいは行為を起こしたことにより、結果的に損害を受け、特別なあるいは同類の損害を蒙ったとしても、またその損害の可能性について言及していたとしても、一切の責任を負いません。

当資料で掲載されている外部サイトへのリンク（あれば）は、第三者が運営しているもので、KS Groupは管理しておりません。KS Groupが、その正確性や第三者のサイトに掲載されている情報について内容の正確性を保証ないし推奨するものではありません。

\*KS Groupは、オーストラリアにおける法律サービスネットワークのメンバー法律事務所およびそれらの関連会社の総称です。各法人は独立して事業を行い、相互に連携をとりながら、法律情報や実務ツールの提供および各分野の法律アドバイスをクライアントに提供しています。