

最終更新日：2021年8月6日

ロックダウンに伴う政府の経済的支援に関する Q&A 一覧

本 Q&A 一覧は、2021年6月26日にシドニーから始まった一連のロックダウンや移動制限を受けてオーストラリア政府・NSW 政府が発表、実施している各種経済支援策に関する Q&A をまとめたものです。

目次

1.	Covid-19 Business Grant に関する Q&A	1
2.	JobSaver 制度に関する Q&A.....	3
3.	Covid-19 Disaster Payment に関する Q&A.....	6
4.	Commercial Lease に関する Q&A.....	9
5.	ビザに関する Q&A.....	9

1. Covid-19 Business Grant に関する Q&A

Q1-1:	弊社は 2020 年 1 月からビジネスを始めたため、売上を比較する 2019 年の同時期にはまだ存在していません。その場合は受給資格が無いのでしょうか？
A:	<p>この Grant を受給できるかどうかは、今回のロックダウンによって売上げが 30%以上落ちたかどうかポイントになるため、比較対象に指定されている 2019 年の同時期にはビジネスを開始していなかった場合でも、このロックダウンによる売上の落ち込みが何らかの形で証明できれば受給対象となり得ます。</p> <p>たとえば、ロックダウン前の 2 週間や、前月の同時期の 2 週間の売上と比較するなどして売上の落ち込みを証明できれば問題ないと考えます。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>



Q1-2:	Turnover (売上) の比較について、弊社は 2018 年 9 月中旬に営業開始したのですが、指定の 2019 年の比較対象期間よりも 2020 年の同期間の方が売上げが良かったため、2020 年の売上と比較したいのですが可能でしょうか？
A:	2019 年の 7 月にビジネスがあったのであれば、規定通りの 2019 年 7 月の売上での比較となります。単に 2020 年の売上が良いという理由ではその期間を選択することはできません。 (掲載日) 2021 年 7 月 23 日

Q1-3:	2019 年 8 月以降に ABN を登録し、Grant の比較対象期間 (26/06/2019~17/07/2021) においてはビジネスを行っておりません。また、初年度は山火事・洪水・Covid-19 の影響があり、Turnover 年間\$75,000 も満たしておりません。弊社は NSW Small Business Grant や JobSaver は貰えないのでしょうか？
A:	山火事・洪水・Covid-19 などにより実際に年間\$75,000 を満たしていないビジネスでも、ある一定期間の売上をベースに考え年間\$75,000 以上の売上があるビジネスとするのが妥当な場合には、Grant の受給資格を満たすと発表されています。 (掲載日) 2021 年 7 月 23 日

Q1-4:	補助金は 2 週間で 30%以上売上減の企業が対象ですが、当社は月次決算で比較対象となる 2019 年同時期 2 週間の売上は分かりません。売上減の具体的な評価方法をアドバイスしていただきたいです。
A:	決算書は月次かもしれませんが、会計ソフトで過去の期間指定をすれば特定の 2 週間の売り上げを出せるものと考えます。会計士の方にご相談ください。また、補足としては 3 つの売上の落ち幅によって、政府の求める資料は変わります。70%の落ち幅で申請する場合は、申請時点で会計資料の提出が求められていますが、30%・50%減のビジネスに関しては申請段階では会計資料は求めておらず、自己申告 (Declaration) のみで申請でよいとされています。 後々、ATO の記録と照らし合わせるなどして疑義が生じる場合には証拠資料として会計資料を求められる場合もあるかもしれませんが、現時点 (申請時点) では不要であるため、まずは申請するのがよいでしょう。 (掲載日) 2021 年 7 月 23 日

Q1-5:	(2019 年にはビジネスを開始していなかった会社です。) 実際にオンライン申請をしようとしていますが、各項目で Yes/No の選択が必要です。「FY2019—20 年度に Turnover が\$75,000 を超えているか？」という質問があり、「No」を選択すると
--------------	---



	「Service NSW に連絡してください」と表示されます。ここは、Yes と選択したのちに、サポーティングエビデンスを添付するかたちで申請しても問題ないでしょうか？
A:	<p>指定の会計年度に Turnover が\$75,000 を満たしていないのであれば、やはり No を選択して直接 Service NSW に連絡をするべきだと考えます。</p> <p>直接 Service NSW に連絡するということが、現在電話が全くつながらない状況であると聞きますが、Eメールで連絡を取ってみることも手だと思います。一つ気を付けていただきたいのは、申請期限を逃さないことです。申請さえしていれば、追加資料は後でも提出できるはずですので、申請期限までには必ず申請してください。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>

Q1-6:	事情によって Turnover の要件を満たしていない場合は、レターなどで説明したほうがいいでしょうか？
A:	<p>はい。レターで説明した方がいいでしょう。Turnover の要件だけでなく、売上の比較対象が指定の 2019 年同時期で出来ない場合は、その理由を説明するサポートドキュメントをご用意いただいた方が良く考えます。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>

2. JobSaver 制度に関する Q&A

Q2-1:	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？
A:	<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。ただ、雇用主が JobSaver を申請すること（すなわち、Disaster Payment 受給中の従業員が一度出勤し、JobSaver 算出のベースにもなる給与を受け取ること）で従業員が「出勤可能な状態」であることになり、従業員が Covid-19 Disaster Payment の受給資格を失う可能性は否定できないと考えています。この点、2つの制度の運用の関連性については詳しい発表が待たれます。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p> <p>(関連 InfoSheet : 7 月 29 日付、Disaster Payment に関するアップデート)</p>



Q2-2:	JobSaver について、雇用人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？
A:	<p>現在発表されている要件の記載ぶりは「従業員の頭数が7月13日から変わっていなければ良い」とされていますので、Stand Down 中でも解雇していなければ問題ないと理解しています。ただ、この点についても正確な情報が待たれるところです。</p> <p>(掲載日) 2021年7月23日</p>

Q2-3:	Covid-19 Business Grant と JobSaver のダブル受給は可能なのでしょうか？
A:	<p>現時点でそういった制限は発表されていません。この質問はおそらく、受給の要件に「政府から他の援助を受けていないこと」と記載されていることによるものだと思いますが、ここでいう他の援助の例の中に JobSaver は含まれていません。</p> <p>(掲載日) 2021年7月23日</p>

Q2-4:	<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>
A:	<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 の方だと考えています。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> <p>また、アドバイスとしては、JobSaver の申請開始が7月26日と言われており、Disaster Payment の最初の申請締め切りが7月28日であるため、もう少し待てば</p>



	<p>JobSaver について新しい情報が出てくると思われ、それを待ってから判断しても良いでしょう。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>
<p>Q2-5:</p>	<p>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？</p>
<p>A:</p>	<p>今のところ Director に制限を設けるような規定は出ていませんので、Director の給与も対象になると考えています。ただし、他のビジネスから給与を得ていないことなど、別途要件が追加される可能性も大いにありと予想しています。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>
<p>Q2-6:</p>	<p>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？</p>
<p>A:</p>	<p>はい。現時点で政府が発表している要件を適用させると、特に除外規定はないので頭数に数えないカジュアル従業員の給与も Payroll ベースに加えられると考えます。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>
<p>Q2-7:</p>	<p>従業員に働いてもらう場合、従業員は Disaster payment と JobSaver どちらかしかもらえないということでしょうか。</p>
<p>A:</p>	<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。</p> <p>Disaster Payment は 勤務時間数が減ったが一定時間数の勤務を続けている従業員にも適用される制度であるため、従業員個人が失った勤務時間数に応じて Disaster Payment を受給します。ビジネスは、JobSaver の受給要件を満たしていれば、従業員へ支払った FY20-21 3Q の BAS Payroll (W1) で申告済みの金額の 40%を補助として受給することが出来ます。</p> <p>(掲載日) 2021 年 8 月 6 日</p>
<p>Q2-8:</p>	<p>従業員を Stand down 中にその従業員が退職した場合にはどうなるのでしょうか？何か申請しなくてはならない事、雇用主の JobSaver の金額などに変わりがあるのでしょうか？</p>



A:	<p>JobSaver の受給要件の一つに、「2021 年 7 月 13 日時点の従業員数 (Employee headcount) を維持していること」とありますが、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。</p> <p>また、受給金額の金額に変更はありません。詳しくは、7 月 27 日掲載の Info Sheet 『JobSaver の概要と Q&A』の 2 番をご確認ください。</p> <p>(掲載日) 2021 年 8 月 6 日</p>
-----------	--

Q2-9:	JobSaver がもらえる期間はいつまででしょうか？
A:	<p>支給期間は Grater Sydney のロックダウン 4 週目にあたる 7 月 18 日からです。終了日については、ロックダウンの終了が現時点で不明のため、未だ発表はありません。</p> <p>(掲載日) 2021 年 8 月 6 日</p>

3. Covid-19 Disaster Payment に関する Q&A

Q3-1:	従業員が Covid-19 Disaster Payment を受給しながら、雇用主がその従業員へ給与を払った場合に JobSaver を受給することができるのでしょうか？
A:	<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。ですので、基本的に JobSaver は申請が可能です。問題は Disaster Payment の方だと考えています。Disaster Payment の受給資格は、ロックダウンや移動ができないことで“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という懸念があります。まだ正確な情報として発表されているものが無いため、曖昧さが残る部分です。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>

Q3-2:	Disaster Payment の受給要件として、週20 時間以上時間数が減った場合と解釈していましたが、本日従業員がセンターリンクへ電話をしたところ、週 10 時間働いているのであれば、受給できないと言われたそうです。この Grant は勤務時間がゼロにならないとももらえないのでしょうか？
A:	<p>Disaster Payment の現在あやふやな部分の一つです。働いている日もあって、働いていない日もあるというのは制度の趣旨とも合っていないと言えます。一方で、支給条件を見ていると必ずしもゼロ時間にならなくても良いとする記載ぶり（1 日単位でも受給可能）もあります。</p>



	<p>不確かな点は、勤務する日と勤務しない日が交互にあることが許容されるのかというところ です。制限により勤務出来ないのであれば、勤務できない日が続くはずであり、勤務した日以降は“勤務できる状態”となり、受給資格を失うとも読むことができます。詳細なルールの発表を待ちましょう。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>
--	---

<p>Q3-3:</p>	<p>従業員の「働いている日もあって、働いていない日もある」状態というのは、ロックダウンによりスタッフが余っており、全員に通常通りのシフトを与えられず、それでも勤務を希望する従業員にはまんべんなくシフトを与えようとして“勤務する日と勤務しない日”が出てきます。このような状態でもロックダウンの影響とは言えず、シフトを減らされた (=収入が減った) 従業員は Disaster Payment を受給できなくなるのでしょうか？</p>
<p>A:</p>	<p>この件に関しては、未だ明確に回答ができないところです。法令として未だ発表されていないですし、現時点での政府の発表を見ても受給要件に「政府の命令によって勤務できない状況にあること。そのために給与を得られないこと。」と書かれており、勤務する日と勤務しない日が混ざっても良いのか？という疑問が残ります。一方で、勤務しない日が1日であっても申請できる、とも書いてあるところが曖昧である部分と考えています。更に補足として弊所の見解をお伝えするのであれば、このように制度の運用が不確かな状況において、2つの制度を効率よく利用するために事業主と従業員で勤務時間を調整することは、想定通りに支給されない可能性を考えると非常にリスクがある行為だと考えています。少なくとも現時点では、事業主は現場のニーズに基づいて従業員にシフトを提案するにとどめて Disaster Payment の申請には関与せず、最終的には従業員の判断で出勤したり申請をするようにすることをお勧めします。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>

<p>Q3-4:</p>	<p>弊社の従業員が有給休暇が残っていると Disaster Payment を受給できないと言われたそうですが、本当でしょうか？</p>
<p>A:</p>	<p>有給休暇 (Annual Leave、Sick and Carer’s Leave、Long Service Leave、Compassionate Leave) が残っていても Disaster Payment は受給可能です。この Grant の申請要件にある”Appropriate paid leave”には上記括弧内の有給休暇は含まれません。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 23 日</p>

<p>Q3-5:</p>	<p>従業員が Disaster Payment を受給していると、事業主は Covid-19 Business Grant を受給できなくなりますか？</p>
---------------------	--



A:	<p>Disaster Payment の受給によって Covid-19 Business Grant の受給資格を失うことはないでしょう。この 2 つの制度は趣旨も申請者も異なりますので、貴社の従業員が Disaster Payment を受給していても、ビジネスは Covid-19 Business Grant を（要件を満たしていれば）受給できます。</p> <p>（掲載日）2021 年 7 月 23 日</p>
-----------	---

Q3-6:	<p>雇用主（Director）ですが、Disaster Payment と Covid-19 Business Grant の両方を受給できますでしょうか？</p>
A:	<p>今のところ、取締役（Director）が Disaster Payment を受給できないとは発表されていないので、受給資格があると言えます。また、ビジネスはビジネスとして Covid-19 Business Grant を（要件を満たしていれば）受給できます。</p> <p>（掲載日）2021 年 7 月 23 日</p>

Q3-7:	<p>メルボルン在住です。Disaster Payment は、7 月のロックダウンだけが対象なのでしょうか？メルボルンでは 5 月にも 3 週間ロックダウンがありましたが、5 月は対象になりますか？</p>
A:	<p>7 月のロックダウンのみです。</p> <p>（掲載日）2021 年 7 月 23 日</p>

Q3-8:	<p>Disaster Payment は、オフィスワーカーには適応されないのでしょうか？</p>
A:	<p>在宅勤務が可能な状況であれば適応できない可能性の方が高いと思われます。あくまで、ロックダウン・移動禁止命令によりフィジカルに勤務できないことが条件だと思われるためです。</p> <p>（掲載日）2021 年 7 月 23 日</p>

Q3-9:	<p>学生ビザ保持者でも要件を満たせば Disaster Payment を受給できますか？</p>
A:	<p>受給資格者のビザステータスを見ると、オーストラリア居住者または就労可能なビザを保有している者となっていますので、学生ビザだから受有できないということはありません。</p> <p>（掲載日）2021 年 7 月 23 日</p>



<p>Q3-10:</p>	<p>Jobsaver Payment を個人事業主が受け取っている場合は、18 日から Disaster Payment を受け取れないとありましたが、オーナー社長の法人が法人として Job Saver を受け取り、個人として Disaster Payment を受け取った場合どうでしょうか？</p>
<p>A:</p>	<p>現時点では、おっしゃるような“オーナー社長”を Disaster Payment の受給資格者から除外するような発表は特にされていません。18 日から Disaster Payment の受給資格を失うのは、“non-employing business (従業員のないビジネス)”で、例として個人事業主で従業員がいない場合を挙げさせていただきました。ビジネスオーナーであるかどうかでなく、従業員がいるビジネスか否かで線引きがされているようです。</p> <p>補足ですが、そもそもそのオーナー社長が“給与”を受け取らず、代わりに不定期に Dividend を受け取っていたような場合は Payslip も発行されていないので、勤務時間数の減少を示す記録がなく、Disaster payment の受給資格である勤務時間数の減少を示すことができないのではないかという懸念は残ります。</p> <p>(掲載日) 2021 年 7 月 29 日</p>

4. Commercial Lease に関する Q&A

<p>Q4-1:</p>	<p>今回のロックダウンでの家賃交渉について何かアドバイスがあれば教えてください。家賃交渉するにあつたての条件、値下げしてもらえる期間、家賃減額の可能性や家賃交渉が成立した時に家主が受ける政府からの補助等について教えてください。</p>
<p>A:</p>	<p>現時点で、昨年の Code of Conduct のような家賃交渉に関する制度・政策は発表されていません。つまり、今のところ、強制的にランドロードに家賃の値引きをさせることは出来ません。</p> <p>しかし、政府は、家賃が支払われないことによってテナントを退去させることは出来ない、Mediation を経てからでないとランドロードはテナントに対して行動を起こせないというルールを発表しています。</p> <p>また、テナントには直接関係ないかもしれませんが、家賃を減額したランドロードには Land Tax を免除または減額するとアナウンスしています。</p> <p>(掲載日) 2021 年 8 月 5 日</p>

5. ビザに関する Q&A



Q5-1:	ビジネスビザで雇用しているスタッフに対して、今回のロックダウン中に Stand Down、もしくは労働時間削減をすることは、ビザコンディション上問題ないでしょうか？また、その場合、移民局への連絡は必要でしょうか？
A:	<p>60 日間を上限に行っても良いと考えられます。これは、法律上の定めや移民局の正式発表では無いですが、TSS ビザのコンディションで「60 日以上 Unemployed であってはならない」というルールがあるので、60 日までであれば Stand Down や労働時間の削減も問題ないと言われています。また、移民局への連絡は必要ありません。</p> <p>但し、従業員の労働条件に変更があった場合は、従業員との合意の内容を書面に残しておくことが重要です。</p> <p>(掲載日) 2021 年 8 月 5 日</p>

Q5-2:	ワーキングホリデーのスタッフが在籍しており、今月末で勤続 6 カ月になります。通常であれば退職となりますが、この状況下ではスタッフ本人も離職して収入を失いたくはないでしょうし、予定していたファームの仕事も州外となるため現実的に行くことは出来ません。特例として 6 カ月を超えて勤務を続けても大丈夫でしょうか？
A:	<p>ワーキングホリデービザ保有のスタッフは、6 カ月以上の勤務は出来ません。現時点で、移民局は WH ビザ保有者の 6 カ月同一雇用主での勤務規制の緩和は発表していません。</p> <p>むしろ、移民局はこの状況下、自力で生活が出来ないようであれば、自国へ帰国することを推奨しています。</p> <p>(掲載日) 2021 年 8 月 5 日</p>

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。