

2021年7月23日

## ロックダウンに伴う政府の各種経済的支援策の概要と Q&A

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 政府は事業主や労働者への経済的支援策を発表しました。

今回のロックダウンに対する政府の支援策として、さまざまなものが発表されています。ここでは、次の主要な4つの経済的支援策について概要をご案内します。未だ法令や細かいルールが発表されていない支援策もあるため、具体的な内容については今後の発表が待たれるところです。

本 Info Sheet は、現時点で明らかになっている情報と皆さまからのご質問への回答を取りまとめ、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。

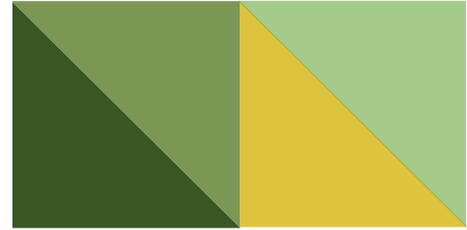
### 主要な4つの経済的支援策

1. COVID-19 NSW Business Grant
2. Micro-business COVID-19 Support Grant
3. JobSaver Grant
4. Covid-19 Disaster Payment

NSW 州政府サイト: <https://www.nsw.gov.au/covid-19/businesses-sole-traders-and-small-not-for-profits#covid-19-business-grants>

### 目次

1. COVID-19 NSW Business Grant .....	2
2. Micro-business COVID-19 Support Grant .....	2
3. JobSaver Grant.....	3
4. Covid-19 Disaster Payment .....	3
5. Q & A .....	4
Covid-19 Business Grant に関する Q&A .....	4
JobSaver 制度に関する Q&A .....	6
Covid-19 Disaster Payment に関する Q&A.....	8



## 1. COVID-19 NSW Business Grant

### 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 州のビジネスに対する一時金

### 支給金額

2021年6月26日から7月17日の2週間の売上を2019年の同期間の売り上げと比較して、その落ち込み幅により金額が決まります。

- 30%以上~50%未満の落ち込みがある場合: **\$7,500**
- 50%以上~70%未満の落ち込みがある場合: **\$10,500**
- 70%以上の落ち込みがある場合: **\$15,000**

### 受給の条件

- ABN を保有していること
- 2021年6月1日の時点でビジネス活動があること
- 2020年7月1日時点で\$10 million 以下の年間の給与支出であること
- 2019-2020 FY の Turnover (売上) が\$75,000 以上 \$50 million 以下であること
- 政府の援助が受けられない経営コストが発生していること (レント、光熱費、人件費など)
- 2021年7月13日時点の従業員数 (Employee headcount) を維持していること (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)

### 申請期間

2021年7月19日から9月13日まで

### 留意点

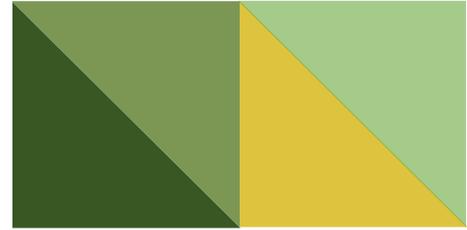
Highly impacted industries list に挙げられているビジネスではない場合、また、70%以上の売り上げの落ち込みがある場合には、申請の際に求められる証拠資料も異なります。

## 2. Micro-business COVID-19 Support Grant

### 概要

COVID19 NSW Business Grant の対象にならないスモールビジネス、個人事業主、非営利団体への支援金

### 支給金額



Turnover（売上）が\$30,000 以上 \$75,000 未満のビジネスに隔週\$1,500 を支給。ロックダウンや移動制限が続く期間は支給が続くと発表されています。

## 受給の条件

- Turnover（売上）が\$30,000 以上 \$75,000 未満であること
- 売上の落ち込みが 30%以上あること
- ビジネスから得ている収入が主な収入源であること

## 補足

最新情報を得るために、[こちら](#)のサイトからメールアドレスの登録が可能です。

## 3. JobSaver Grant

### 概要

ビジネスが従業員の雇用を継続するために、給与の一部を補填する支援金

### 支援の内容

従業員を雇用しているビジネスへは、発生する給与の **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、毎週**\$1,000**を支給。  
※どちらの場合も支払いは隔週。

### 受給の条件

- 売上の落ち込みが 30%以上あること  
(比較対象となる期間は発表されていません)
- Turnover（売上）が\$75,000 以上 \$50 million 以下であること
- 2021 年 7 月 13 日時点の従業員数（Employee headcount）を維持していること

## 4. Covid-19 Disaster Payment

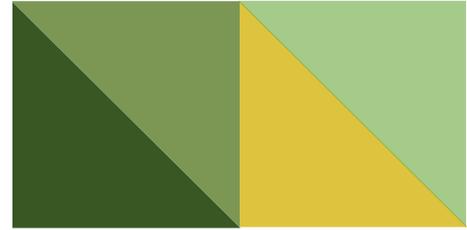
### 支援の内容

ロックダウンや移動制限のため勤務ができなかった**労働者へ**、失った労働時間により一定額を支給。

(第1・第2対象期間：シドニー)

- 失った労働時間が週 20 時間未満の場合：対象期間ごとに **\$325**
- 失った労働時間が週 20 時間以上の場合：対象期間ごとに **\$500**

# Info Sheet



(第3対象期間以降：NSW・VIC・SA)

- 失った労働時間が週8時間以上、20時間未満の場合または、丸一日勤務を失った場合：対象期間ごとに **\$375**
- 失った労働時間が週20時間以上の場合：対象期間ごとに **\$600**

対象期間とエリアの一例

- ▶ 15 July 2021 for people in parts of Sydney
- ▶ 18 July 2021 for people in Greater Sydney
- ▶ 18 July 2021 for people in all other areas in NSW
- ▶ 23 July 2021 for people in Victoria

※各エリアと期間、申請期限の詳細は[政府サイト](#)でご確認ください。

## 受給の条件

- オーストラリア人、永住者、SCV保有者または就労可能なビザを保有していること
- 17歳以上であること
- 政府から他のインカムサポートを受給していないこと（育児休業給付金など）
- 申請の対象期間と同じ期間に Pandemic Leave Disaster Payment を受給していないこと
- Covid-19 ホットスポットに指定された地区や場所に居住、通勤、または訪問していること
- ロックダウンされている地区に居住、通勤、または訪問していること
- ロックダウン前に給与を受領しており、ロックダウン8日目から出勤できていないこと
- ロックダウン8日目以降にロックダウンが原因で収入が減り、使用できる paid leave entitlements\*が無いこと

\* paid leave entitlements には、annual leave, unpaid leave, paid sick and carer's leave, long service leave, compassionate leave は含まれません。

政府サイト:

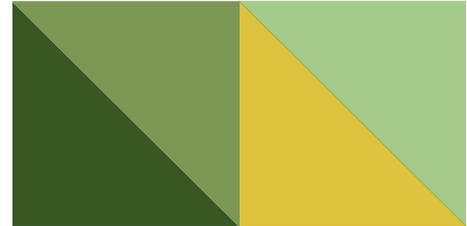
<https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/covid-19-disaster-payment>

## 5. Q&A

多くいただいたご質問は「JobSaver」と「Disaster Payment」のダブル申請に関するものです（関連するQ&Aは、Q7 / Q10 / Q13 / Q15です）。

### Covid-19 Business Grant に関する Q&A

<b>Q1:</b>	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？（Ref-1）
------------	--



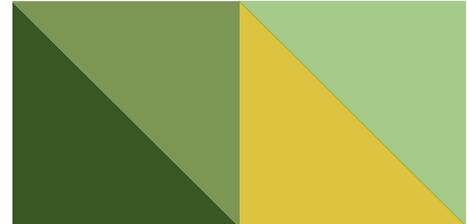
<b>A:</b>	<p>この Grant を受給できるかどうかは、今回のロックダウンによって売上げが 30%以上落ちたかどうかポイントになるため、比較対象に指定されている 2019 年の同時期にはビジネスを開始していなかった場合でも、このロックダウンによる売上の落ち込みが何らかの形で証明できれば受給対象となり得ます。</p> <p>たとえば、ロックダウン前の 2 週間や、前月の同時期の 2 週間の売上と比較するなどして売上の落ち込みを証明できれば問題ないと考えます。</p>
-----------	--

<b>Q2:</b>	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？
<b>A:</b>	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。

<b>Q3:</b>	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？
<b>A:</b>	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。

<b>Q4:</b>	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。
<b>A:</b>	<p>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。</p> <p>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。</p>

<b>Q5:</b>	(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、サポーター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:	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。 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えます。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。

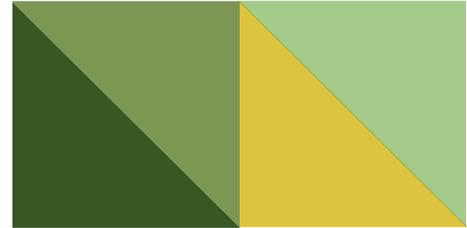
Q6:	事情によって Turnover の要件を満たしていない場合は、レターなどで説明したほうがいいでしょうか？
A:	はい。レターで説明した方が良いでしょう。Turnover の要件だけでなく、売上の比較対象が指定の 2019 年同時期で出来ない場合は、その理由を説明するサポートドキュメントをご用意いただいた方が良いでしょう。

## JobSaver 制度に関する Q&A

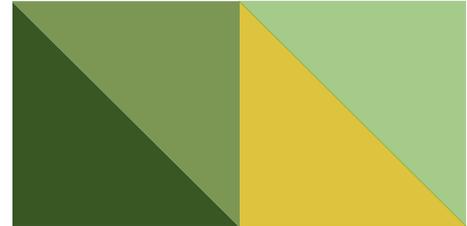
Q7:	Jobsaver の詳細がまだ出ていませんが、こちらの申請が可能になるまでの間、従業員には各自 Covid-19 Disaster Payment を受給してもらい、JobSaver の発表内容に応じて JobSaver の支払いに切り替えることは問題ないのでしょうか？
A:	まず前提を明確にしておきたいのですが、「Disaster Payment は、勤務できなかった従業員が失った勤務時間数に応じて <b>個人が申請する制度</b> 」であるのに対して、「JobSaver は、従業員の雇用を継続している場合に <b>事業主が申請する制度</b> 」です。制度の趣旨も対象も異なるため、「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。

Q8:	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:	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。

Q9:	Covid-19 Business Grant と JobSaver のダブル受給は可能なのでしょうか？
-----	--

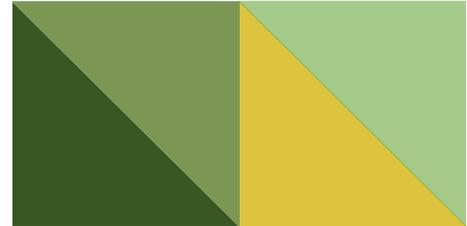


<b>A:</b>	現時点でそういった制限は発表されていません。この質問はおそらく、受給の要件に「政府から他の援助を受けていないこと」と記載されていることによるものだと思いますが、ここでいう他の援助の例の中に JobSaver は含まれていません。
<b>Q10:</b>	<p>従業員が Disaster Payment を受給しながらも、通常時より少ない時間で勤務をする場合に、事業主がその従業員分の Jobsaver を受け取ることはできるのでしょうか？</p> <p>例えば、カジュアルの従業員が通常時は週 35 時間働いていたところ、ロックダウンで週 10 時間に減りました。勤務時間が週 20 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 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>
<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>	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ると予想しています。
<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% の援助がもらえるかと理解して問題ないでしょうか？
<b>A:</b>	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。

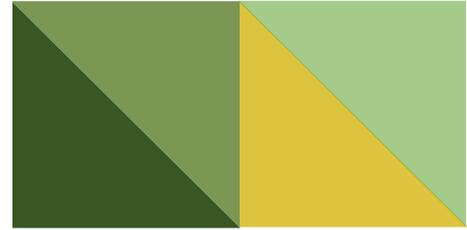


## Covid-19 Disaster Payment に関する Q&A

<b>Q13:</b>	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？
<b>A:</b>	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。
<b>Q14:</b>	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 時間働けているのであれば、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らえないのでしょうか？
<b>A:</b>	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。  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。
<b>Q15:</b>	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？
<b>A:</b>	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。



<b>Q16:</b>	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？
<b>A:</b>	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。
<b>Q17:</b>	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？
<b>A:</b>	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。
<b>Q18:</b>	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？
<b>A:</b>	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。
<b>Q19:</b>	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？
<b>A:</b>	7月のロックダウンのみです。
<b>Q20:</b>	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？
<b>A:</b>	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。
<b>Q21:</b>	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？
<b>A:</b>	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。



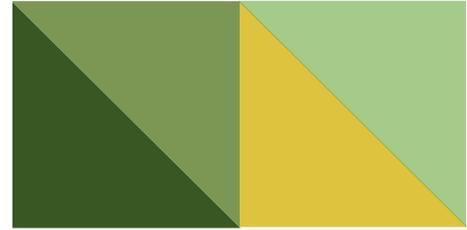
## COVID-19 関連 法律情報共有サイトのご案内

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（不可避免的）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。