

最終更新日：2020年4月28日

## JobKeeper 制度と 27 の質問

2020年3月30日、オーストラリア政府は JobKeeper 助成金を給付し、新型コロナウイルスによる影響を大きく受けたビジネスをサポートする政策「JobKeeper」を発表しました。4月8日には、連邦議会は法案を可決して、運用を円滑にするためにフェアワーク法の一部を変更し、また、Treasury が実際の運用について規則 (“Rule”) を定めることが出来るよう枠組みを整えました。4月16日、その Rule が Treasury から発表されました。

Rule が発表されたことを受けて、改めて JobKeeper 制度をご説明いたします。

### JobKeeper 制度とは

JobKeeper 制度では、市民権や永住権を持つ従業員一人当たり隔週\$1,500 の助成金が最長 6 カ月間ビジネスに支払われます。従業員は隔週\$1,500 の給与保証が得られます。失業者を出さず、雇用の継続を目的にした政策です。

(助成金の支払いの開始) 2020年5月1日(5月第一週)

(適用期間) 3月30日から9月27日の6か月間

(支払い方法) ATO から1か月分が前払いで入金されます

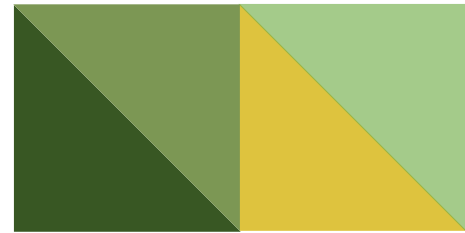
#### 雇用主の条件

- 2020年3月1日の時点でビジネス活動があること
  - Aggregated turnover が \$ 1 Billion 以上の場合は、売上の落ち込みが 50%以上であること
  - Aggregated turnover が \$ 1 Billion 未満の場合は、売上の落ち込みが 30%以上であること
- \* “Aggregated turnover”は海外の親会社やグループ会社を含みますが、売上の落ち込みは、各豪州子会社や各法人で判断します。

#### 従業員の条件

- 2020年3月1日の時点で下記の全てを満たすこと
  - 雇用されているフルタイム、パートタイム、もしくは12か月以上定期的なシフトで勤務しているカジュアル
  - 16歳以上。\* 但し、経済的に自立していない16歳・17歳のフルタイムの学生は対象外となります(2020年4月24日に改定されました。改定前に支払われた給与に対しては、JobKeeper を支給すると発表されています)。
  - 市民権、もしくは永住権保持者
  - 納税者 (resident for the purposes of the *Income Tax Assessment Act 1963*)
- 2020年3月30日以降9月27日までの隔週の期間で雇用が継続されていること

# Info Sheet



- 受給資格など制度の詳細はこちらでご確認ください。  
<https://treasury.gov.au/coronavirus/jobkeeper>

## Q&A

**Q:** 高額所得者も対象になりますか？

**A:** なります。助成金を給与に上乗せする義務也没有。給与のうち\$1,500 を政府が負担する効果があります。

**Q:** 通常の給与が隔週\$1,500 に満たない場合はどうなりますか？

**A:** 従業員には\$1,500／隔週が支払われます。今までの給料より JobKeeper 期間中の給与が上がる従業員が出てくることになります。

**Q:** 既に休業になり業務がない従業員にも支払うのでしょうか？

**A:** はい。雇用している限り、隔週\$1,500 分の給与を支払います。

**Q:** Superannuation の支払い義務も発生するのでしょうか？

**A:** 通常の基本給の分は支払いの義務が発生します。

例)

- 基本給 3000 ドルの場合、3000 ドルに対して支払い義務があります
- 基本給 1000 ドルの場合、1000 ドルに対して支払い義務が発生しますが、500 ドルに対して義務はなく雇用主の裁量によります
- 基本給にかかわらず、休業になっている場合は、本来給与の支払いが発生しないため Superannuation の支払い義務はなく、雇用主の裁量によります。

**Q:** JobKeeper の支払いは源泉徴収の対象になりますか？

**A:** なります。Tax Return でも所得税の課税対象になります。

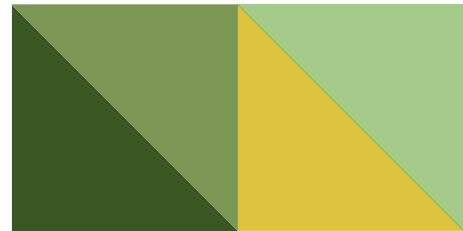
**Q:** 3月1日より後に雇用が開始した場合は対象になりますか？

**A:** 対象になりません。

**Q:** 3月1日の後に従業員を解雇しているのですが、対象になりますか？

**A:** その従業員を再雇用することで、対象になります。再雇用後すぐに Stand Down にできますが、3月30日以降は、隔週\$1,500 の給与の支払いを開始してください。

# Info Sheet



**Q:** JobKeeper を受給するために再雇用しましたが、すでに支払った整理解雇手当や Long Service Leave はどうなのでしょう？また、勤続年数には影響があるのでしょうか？

**A:** 現在のところ、通常の再雇用と同じ扱いになると解釈されています。一度払った整理解雇手当や有給休暇の支払いを払い戻しするよう強制はできません。

この点に関しては個々の状況によっても判断が変わると思います。解雇から再雇用までの日数やその期間から既に休業しているかによっては、再雇用ではなく解雇の取り消しに合意をする方が双方にとって良いこともあるでしょう。払い戻しも含めて交渉した方が良い場面もあると思います。

解雇から再雇用までが数週間であれば雇用は継続していると考えられますが、雇用されていなかった期間は勤続年数にはカウントされません。ただし、整理解雇手当や Long Service Leave を受け取っている場合は、二重に受け取る権利はなく、将来の権利付与に関しては、再雇用をした日を起算日として付与されることとなります(double dipping はなしです)。

**Q:** Stand Down になった後、出国して日本にいます。受給資格はありますか？

## New

**A:** 雇用が継続しているなど、受給の要件を満たしていれば、一定期間日本にいて受給資格を失うことはありません。

**Q:** 配偶者やパートナーの収入は受給資格に影響しますか？

**A:** しません。(JobSeeker は世帯収入で受給制限があります)

**Q:** 現在 unpaid parental leave を取得している従業員は JobKeeper の受給を要求できますか？

## Updated

**A:** Unpaid parental leave を取得している従業員も受給資格はあり、実際の支払いも必要です。

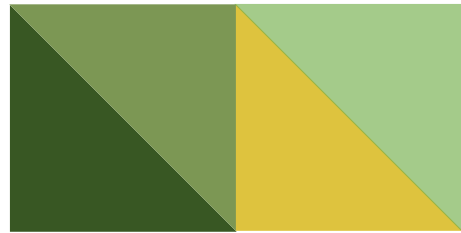
**Q:** 現在 Workers Compensation から給与を受け取っている従業員も対象になりますか？

## New

**A:** JobKeeper の支払いは、従業員は働くことができる心身の状態でいることが前提です。Workers Compensation の対象になっている者は、雇用主に給与の支払い義務が無いので受給の対象になりません。

**Q:** 派遣社員の派遣先のビジネスは JobKeeper の対象ですが、派遣元の弊社は対象になっていません。このような場合、従業員は受給資格はありますか？

# Info Sheet



## New

**A:** ありません。直雇用の雇用主が対象になるかで判断されます。

**Q:** Stand down や時短で JobKeeper を受給期間中の従業員は、副業で収入を得ることも出来ますか？

**A:** できます。JobKeeper では給与が増える従業員も出てくることを想定しています。雇用の維持だけでなく、従業員の生活を支えること、更に収入が増えるよう職に就くことを縛る理由は見当たりません。JobKeeper による支払いも、副業による臨時収入も所得は全ては所得税の課税対象になります。

**Q:** Stand down が決定した時に、有給休暇や Long Service Leave を消化を決めた従業員がいます。彼らが要求すれば、有給取得を取り消して、JobKeeper の支払いに切り替えなくてはならないのでしょうか？

## Updated

**A:** 政府の指針によると、既に合意に至った有給休暇の取得は取り下げる必要はなく、JobKeeper を有給消化に充てることができるかとされています。JobKeeper は、あくまで雇用主が従業員の雇用を継続するための助成金で、通常の雇用を継続するために使用できるためです。

一方で、JobKeeper 制度が発表される前に、Stand Down で給与がなくならないように致し方なく有給の消化に合意した従業員もいるでしょう。それらの従業員の有給取得の合意を撤回するかは、事業主の裁量によります。経営状況やキャッシュフローを考慮して、JobKeeper 制度が終わっても事業と雇用を継続できる体制の確立を優先させることは JobKeeper の主旨に沿った判断と言えますし、その旨説明して理解を求めるのがよいでしょう。

なお、有給休暇や Long Service Leave の取得を取り下げる場合は、従業員には労働の義務が出てきます。業務がある場合に限りませんが、これを機にいくらかの業務を指示することも雇用主としては検討の余地があります。

**Q:** 自己隔離で Unpaid leave 扱いになっている従業員には、JobKeeper の支払いは発生しますか？

## Updated

**A:** 2020 年 3 月 30 日以降の給与は \$ 1,500 (隔週、Gross) の支払いをしてください。

**Q:** 従業員は、仕事をしなくても JobKeeper の受給資格があるので、勤務を嫌がる姿勢を見せています。どのように対応すればよいのでしょうか？

## New



**A:** 従業員には、雇用主の妥当で合法的な指示に従う義務があることが再確認されました。また、JobKeeper の期間中は、労働時間の変更、業務の変更、勤務地の変更も認められています。もし、従業員が従わないようであれば、懲戒処分にもなり得ます。

**Q:** 売上の落ち込みを示す Turnover (売上) はどのように算出される金額ですか？

**New**

**A:** Turnover とは、BAS で GST 申告の際に算出する「taxable supplies」と「GST free supplies」が含まれます。但し、「input taxed supplies」は含まれません。

詳しくは、担当の会計士か ATO のウェブサイト (<https://www.ato.gov.au/>) でご確認ください。

**Q:** 海外事業の Turnover (売上) の増減は、算出に反映されますか？

**New**

**A:** Turnover には、オーストラリアの事業に基づく売り上げだけが反映されます (GST 法に同じです)。

**Q:** 売り上げが落ちたことはどのように証明するのでしょうか？

**A:** GST 申告で採用している期間 (毎月か四半期) の 2019 年度の Turnover との比較になります。比較対象になる 2019 同時期の売り上げが無い場合は、“Alternative test”により判断されます。Alternative test の詳細は、ATO の発表待ちです。

**Q:** 2020 年 3 月や 4 月の売り上げは 30% 落ちていませんが、影響が出てくるのは 5 月からです。受給資格はありますか？

**New**

**A:** JobKeeper の制度は、「既に売り上げが落ちているビジネスだけでなく、これから落ちることが予想されるビジネスも対象にする」と言っています。4 月から売上が落ちている場合は、通常通り申請して受給ができるでしょう。5 月以降の落ち込みの場合は、今のところ「これから ATO がガイドラインを発表する」との表現に留めています。コロナウイルスの影響で売り上げが落ちているのであれば、制度の主旨からすると対象になりますが、詳しくは、ガイドラインの発表が待たれます。

**Q:** 会社を設立して 1 年未満なのですが、売り上げが落ちたことを証明できますか？

**A:** 現時点では、Tax Commissioner が裁量を持って判断するとしています。売り上げの落ち込みのタイミングなどから新型コロナウイルスの影響によることが明らかであれば、昨年同時期に売り上げがない事は問題にならないと考えています。



Q: ビジネスをテイクオーバーして1年が経っていません。雇用主としてJobKeeperの受給資格はありますか？また、カジュアル従業員は12か月の勤続にならず対象外でしょうか？

## New

**A:** JobKeeperの制度は、コロナの影響を大きく受けて売り上げが落ちたビジネスを支援する制度です。会社が2020年3月1日の時点で運営されている場合は、前のビジネスオーナーから必要な会計資料を入手し（もしくはビジネス売買時に入手した会計資料）、売上の落ち込みを証明することができます。カジュアル従業員についても、12か月定期的なシフトで勤務している者は対象になります。

Q: JobKeeperの支払いは5月1日からですが、それまでの雇用を維持するにはどうすれば良いのでしょうか？

## Updated

**A:** JobKeeperを受給する場合は、Stand Downの期間も給与を支払うことと発表されました。4月30日までに3月30日以降の受給分の支払いをしてください。

Q: 6ヶ月後に助成金がなくなっても経営状況が上向きにならなければどうしたら良いのでしょうか？

**A:** 状況に全く見通しが立たない中でアドバイスするのは難しいです。また個々のビジネス判断による場所も大きいでしょう。

政府のアナウンスメントでは「もともと経営状況が良くなかった会社は積極的に救われるべきではない」と言っており、手厚い経済的なサポートは新型コロナウイルスの影響が収束していなくてもずっと続くものではないと個人的に予測しています。さらに、私見になりますが、この6か月間の雇用を継続できる状況を活かして、新しいビジネスのあり方、新しいプロジェクトの始動に人的資源を投入するマインドに舵を取れるかが事業主に求められているように感じています。

Q: 現在、業務停止命令によりStand Down中です。事業の先行きも見えず、従業員も解雇するつもりでしたが、JobKeeper制度の発表後、数名の従業員の雇用を続けるか迷っています。どうしたらいいですか？

**A:** 雇用を続けてJobKeeperを利用するメリット、デメリットがあると思います。政策の内容を見る限り、メリットが大きくなるように設計されていますが、事業の状況や勤続年数によっては、デメリットが大きくなることもあるかもしれません。

## メリット

- JobKeeperの助成金を有給休暇やLong Service Leaveの払い出しに充てる運用も考えられます。
- 従業員にとっては、JobSeekerよりも受給金額が増えます



- 新規事業やプロジェクトをお考えでしたら、そのための人的資源として活用できます（業務が発生すれば、その時間分の Superannuation の支払いは雇用主負担で発生します）

## デメリット

- 有給休暇や Personal Leave は引き続き付与されます。
- 雇用が続くことで、将来解雇した時に整理解雇手当支給の対象になったり、支給金額が増えることもあるでしょう。

Q: 従業員は雇用主に助成金を受け取ることを要求できるのでしょうか。それとも受給するかは雇用主の判断になりますか？

## Updated

**A:** JobKeeper 制度では、雇用主がまず先に登録し、従業員に通知します。雇用主が従業員のどちらかが受給をしないという判断をすることも考えられます。例えば雇用主が倒産を考えていて登録自体をしなければ、従業員が JobKeeper を受け取れないケースもあるでしょう。

## 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、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、特別なあるいは同様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。