

## 雇用調整助成金の受給に関する報道の件

### 1 はじめに

現在、新潟労働局より公表された、当社が雇用調整助成金の受給要件を欠くにもかかわらず、同助成金を受給した件（以下「不適正受給」といいます。）については、行政機関や関係各所に多大なるご迷惑をおかけしましたこと深くお詫び申し上げます。

当社としては、監督省庁の指導に従い受給した雇用調整助成金については返還をさせていただきます。

今回、皆様に①不適正受給が生じた原因について説明をさせていただくとともに、②当社が講じた再発防止策についてもお伝え致したく情報発信をさせていただきます。

### 2 不適正受給が生じた原因について

#### (1) 当社の雇用調整助成金の受給申請の方法について

令和2年4月、当社は、新型コロナウイルス感染拡大に伴う政府の緊急事態宣言の発令に合わせて、会社全体として計画を立て休業を行うことにしました。

当社従業員に対しては、令和2年4月6日（最初の緊急事態宣言発令の前日）の朝礼において、新型コロナウイルス感染拡大のため受注が大幅に減少し先行きが見通せないため、翌4月7日から会社全体として計画を立て休業する旨を伝え、さらに同日、社内電子掲示板（以下「掲示板」といいます）でも同様の内容を掲示し全従業員に休業を告知しました。また、休業開始後の4月7日以降は、当社は掲示板に当日の休業部署、休業期間、業務上の必要のため出勤する者を記載し、全従業員に休業実施を周知していました。例えば、令和2年4月21日付け掲示板には「本日、休業部署」と題して、営業グループは営業所、出張所を含め令和2年5月6日まで休業する旨を記載する方法により周知しました。なお、当社は、雇用調整助成金を申請した全ての休業期間において、上記の休業措置及び従業員への休業周知を実施しました。

もっとも、当社の営業グループの従業員（以下「営業従業員」といいます。）においては、休業期間中であっても取引先からの連絡、要望に迅速に対応する必要がありました。そこで、営業従業員に対しては、上記掲示板において、休業期間中にやむを得ず顧客対応等の業務が発生した場合には、業務処理の詳細を稟議書に記載し提出して当社代表者の承諾を得ること、業務日報も作成することを周知しました。

以上により、当社としては、雇用調整助成金の対象となる休業中の従業員を把握するため、休業期間中は業務上必要最小限の従業員のみ出社し、その他の従業員については原則として休業とし、やむを得ず顧客対応等の業務が発生した場合には、業務処理の詳細を記載した稟議書を提出した上で出社（出張）として扱うという体制を構築していました。そのため、当社が雇用調整助成金の受給申請をする際にも、休業期間中、①業務上の必要から出社した従業員及び②上記稟議書を提出した従業員のみを、業務に従事した従業員とカウントし、それ以外の従業員については何らの業務にも従事していなかった従業員として受給申請を行っていました。

#### (2) 不適正受給が生じたことについて

実際に休業期間に入ってから、営業従業員からは131日分の稟議書等の提出がなされたため、当社としては、上記体制で上手く運用ができているという認識を有していました。ところが、令和5年11月頃に三条公共職業安定所の訪問調査が実施され、調査の結果、営業従業員の中に休業期間中に顧客対応等の業務に従事していたにもかかわらず、当社に対して稟議書や業務日報を提出していない従業員が存在していたことが発覚しました。

当社としては、上記のとおり稟議書や業務日報の提出によって、休業から出社へと取扱いを変更していたので、稟議書や業務日報を提出していない従業員については、結果として出社扱いに変更せずに休業のまま雇用調整助成金の受給申請をしてしまっていました。上記のとおり営業従業員からも131日分については稟議書等の提出がなされていたので、当社としては、稟議書や業務日報を提出せずに業務に従事していた従業員がいたことを当該訪問調査まで認識することができませんでした。

今、振り返って見れば、メールのやり取り等を注意深く確認していれば、早い段階でこのことに気付くことができたのではないかと反省しております。

### 3 再発防止策について

当社内で調査・検討をした結果、不適正受給が生じた主な原因としては①従業員に対して貸与PCの自宅への持ち帰りを認めていたこと、②休業や業務時間外の労働に関する従業員の認識不足の2点であるとの結論に至りました。そのため、上記①については全従業員に対して自宅へのPCの持ち帰りを禁止する旨の指示をしました。また、上記②については従業員に対して休業や業務時間外の労働に関する社内通達や通知の確認を徹底するようにしました。

その他にも、気付いたところから当社一丸となって再発防止に取り組み、法令遵守を第一に事業活動を行ってまいります。

### 4 今後について

当社としては、不適正受給については深く反省し、行政機関や関係各所の皆様には深くお詫び申し上げます。今後につきましては、再発防止策を講じるとともに、二度と同じことがないように社員教育も徹底する所存です。

本件に関してご質問やご意見がありましたら下記の法律事務所宛にご連絡をいただければと存じます。

## 記

弁護士法人稲葉セントラル法律事務所  
電話番号：03-6428-7590

以上

なお、当社としては、本件について上記事実関係を超えて当社を誹謗中傷する内容の報道やインターネット上の投稿等がなされた場合には、しかるべき措置を取らせていただきます。