

|| サリーレグループ

# NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[ 6 ]  
2023

2023年6月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、  
当事務所までお問い合わせください。



---

事業承継 合併・買収に脚光  
中小企業 6割が賃上げ  
新しい相続時精算課税制度（2024年1月～）  
多くの制度変更が見込まれる政府の異次元の少子化対策  
産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）  
2024年4月より変わる労働条件の明示ルール  
令和5年度65歳超雇用推進助成金のご案内  
M & A 譲渡し情報

---

# 事業承継 合併・買収に脚光

中小企業の後継者不足が社会問題化する中、M&A（企業の合併・買収）による事業承継が注目されている。背景には、事業承継を支援する様々な体制が整ってきたことがある。M&Aで技術や雇用を守りながら新たなビジネスチャンスの創出につながることを期待されるが、中小企業が培ってきた地域とのつながりを維持していくことも求められる。

（星野佑太、丹下信之）

## 深層追跡

### ■子会社化に活路

沼田市の自動車部品製造「昭和化成工業」は今年、新潟県三条市の生活用品製造「SANKA」の完全子会社になった。4月12日に高崎市内のホテルで行われた成約式で、昭和化成工業の川原崎義久社長（60）は「グループ会社になることで、技術の保持や営業強化などで幅広い相乗効果を得られる」と晴れやかな表情で語った。

昭和化成工業は1956年の創業。ホンダ車の特定部分の部品のほとんどを受

## 中小58% 後継者なし

注し業績は好調だが、社長の後継きが見つからず、培った技術と従業員約20人の雇用維持に悩んでいた。

M&A仲介最大手「日本M&Aセンター」（東京都）がSANKAによる買収を昭和化成工業に提案すると、川原崎社長も応じ、3月下旬に成約した。M&Aで同社は社名や従業員の雇用を守ることができ、SANKAにとっては経営の多角化につながる。

会社譲渡の契約を結んだ川原崎社長（手前左）とSANKAの神子島岩男・代表取締役（手前右）（4月12日、高崎市で）



### ■好調でも後継者不在

中小企業庁の推計では、2025年までに全国で約245万人の経営者が70歳を超え、このうちの約半数で後継者が決まっていない。地域の雇用を支えてきた中小企業が廃業に追い込まれるば、地域経済にとっては大きな損失になる。

帝国データバンク群馬支店によると、県内の経営者の平均年齢は21年時点で60

## 行政や金融機関 後押し

# 中小企業 6割が賃上げ

日本商工会議所が31日発表した中小企業の賃上げ状況によると、今年4月以降に賃上げた企業は、実施予定企業も含めて昨年6月調査比11・4ポイント増えて62・3%だった。賃上げた企業の半数以上が、賞与も含めた給与総額を前年から3

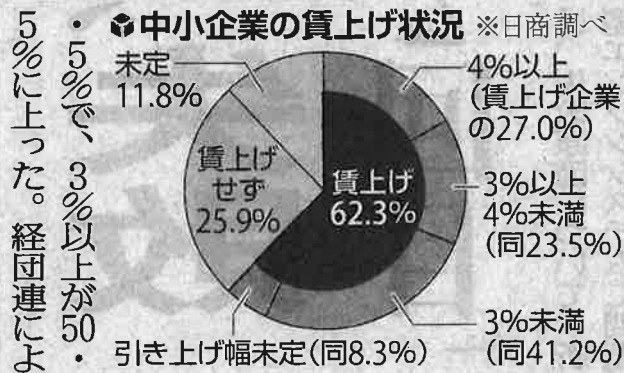
%以上引き上げた。

調査によると、基本給を底上げするベースアップ（ベア）を実施した企業は15・0ポイント増の53・7%、手当などの新設による引き上げは5・2ポイント増の14・0%だった。

業績改善に伴う賃上げは3割強で、多くが人手不足などを背景に業績にかかわらず賃上げする「防衛的な賃上げ」だった。

賃上げ企業の給与総額の引き上げ率は、「4%以上」が27・0%を占めたほか、「3%以上4%未満」も23

◆中小企業の賃上げ状況 ※日商調べ



ると、大手企業の平均賃上げ率は3・91%と30年ぶりの高水準で、中小企業にも高水準の賃上げが波及した形だ。

日商の担当者は「驚きの数字」としている。賃上げ理由は85・0%が人材確保・定着だった。

調査は、全国の商工会議所の会員約2500社を対象に5月に行い、約2000社から回答を得た。

# 新しい相続時精算課税制度（2024年1月～）

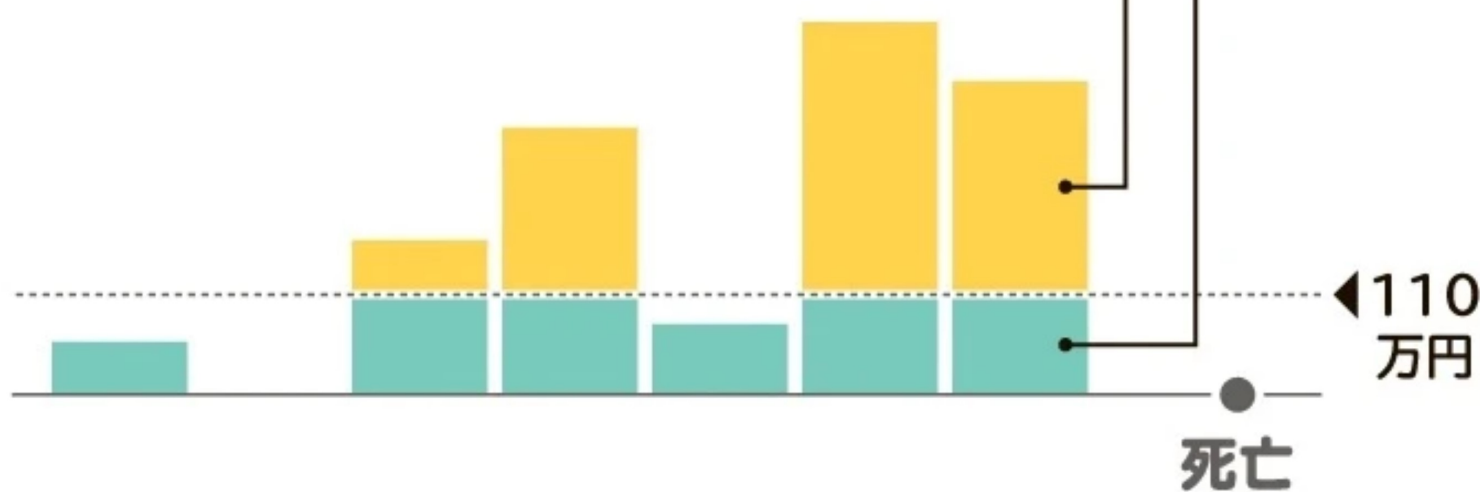
新たに  
加わった  
控除

## 年110万円までの贈与

贈与税はかからず、  
相続財産に加えないため  
相続税もかからない

## 累計2500万円までの贈与

贈与税はかからないが、  
相続財産に加えるため  
相続税の対象にはなる



## 新たな相続時精算課税制度は

これまでの贈与税の **特別控除（累計2500万円）**に、  
新たに **基礎控除（年110万円）**が追加

# 多くの制度変更が見込まれる 政府の異次元の少子化対策

昨年の出生数が80万人を割ったことの衝撃は大きく、今後、出生率改善に向けた様々な政策が行われることになりそうです。ここでは、3月にこども政策担当大臣により取りまとめられた「こども・子育て政策の強化について（試案）-次元の異なる少子化対策の実現に向けて-」の内容を確認します。

## 男性の育児休業の取得率目標

厚生労働省が公表した調査結果によると、2021年度の男性の育児休業の取得率は、13.97%という結果になりました。以前はこの取得率を2025年までに30%に上げる政府目標が示されていましたが、**試案では、2025年に50%にするとしており**、さらに2030年に2021年度の女性の育児休業取得率相当である85%にするとしています。

なお、2023年4月より、従業員数1,000人超の企業に対し、男性の育児休業の取得率の公表を義務化していますが、この制度の拡充の検討も試案に盛り込まれています。

## 育児休業給付の給付率引上げ

育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、育児休業中の所得補償として、雇用保険から育児休業給付が従業員に支給されます。

現在の育児休業給付の給付率は支給開始から180日目までが67%、181日目以降は50%ですが、試案では支給開始から28日間の給付率を80%に上げることが検討されています。

80%の給付率は、同給付金が非課税であることや、社会保険料の免除があることを考えると、育休取得前の手取りの100%相当と想定されています。

## 短時間勤務等の 柔軟な働き方の拡充

現在、育児・介護休業法では、所定労働時間を原則6時間とすることができる育児短時間勤務制度の対象を、3歳未満の子どもを養育する従業員としています。

これに関連し、育児期を通じた柔軟な働き方を推進する目的で、子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度が検討されることになっています。

また、「子の看護休暇」についても、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、取得できる子どもの範囲について、現状の小学校就学前までとなっているところ、子どもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討されることとなっています。

これらの内容は現段階ではあくまでも試案であり、現在、異次元の少子化対策を実施するための財源に関する議論が行われているところです。実際に試案に盛り込まれた内容が運用されることで、企業の育児支援制度にも大きな影響があるでしょう。また、それに伴い、人員確保策の検討が必要になる内容もありますので、今後の検討状況を確認しておくとい良いでしょう。

# 産業雇用安定助成金 (事業再構築支援コース)

産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍出向により労働者の雇用維持を図ることを支援する助成金として、2021年2月に創設されました。この助成金に今年4月、新たに「事業再構築支援コース」が設けられました。

## 事業再構築支援コースとは

この事業再構築支援コースは、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために必要な新たな人材を受け入れた際、その人件費の一部を助成するものです。

## 主な要件

<対象となる事業主の主な要件>

- ① 2023年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けていること
- ② 新たな人材の雇入れにあたり、以下のa～cのすべてを満たしていること
  - a. 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇入れること
  - b. 無期契約労働者（パートタイム労働者は除く）として雇入れること
  - c. 事業再構築補助金の補助事業実施期間の初日からその期間の末日までに雇入れること
- ③ その労働者の雇入れ日前6ヶ月からこの助成金（事業再構築支援コース）の支給申請まで

の期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

<新たに雇入れる労働者の要件>

- ① 次のaまたはbのいずれかに該当すること
  - a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
  - b. 部下を指揮や監督する業務に従事する者であって、係長相当職（名称の如何にかかわらず、その者の部下として1階職以上の従業員を有するものをいう）以上の者
- ② 1年間に350万円以上の賃金が支払われていること

## 助成額

新たに雇入れる対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が支給対象期間（6ヶ月）ごとに支給されます。

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人	200万円/人
助成対象期間	1年	
支給方法	140万円×2期	100万円×2期

※1 事業主あたり5人までの支給

多くの雇入れ関連の助成金は、事前に計画書を作成するなどのステップがありますが、今回取り上げた助成金は計画書の作成は必要なく、支給申請のみとなります。活用を検討される場合は、まずは中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の内容を確認しましょう。

# 2024年4月より変わる 労働条件の明示ルール

労働基準法では、労働契約の締結時や更新時に、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと規定しています。雇用環境の変化を受け、この労働条件の明示に関するルールが、2024年4月より変更になります。以下では、その内容を解説します。

## 就業場所・業務の 変更の範囲の明示

労働契約の締結や更新の際には、その従業員に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが義務付けられています。今回、これらの明示が必要な労働条件のうち、「就業場所」と「業務」について、その内容の見直しが行われます。従来、「就業場所」と「業務」については、契約直後の内容を明示すれば足りるとされてきましたが、「**就業場所・業務の変更の範囲**」の明示も必要になります。

この変更の範囲については、将来の配置転換などによって変わり得る範囲を明示することが求められます。そのため、労働者に対して、将来の転勤の有無やその範囲、また業務についても職種が限定されているか、限定されていないのかなど、将来的にどのような業務に従事する可能性があるのかも含めて明示することになります。

## 更新上限・無期転換申込機会 等の明示

有期契約労働者については、契約の更新上

限の有無と無期転換の申込機会、そして無期転換後の労働条件の明示も必要になります。

### ① 契約更新上限の明示

有期労働契約を締結する際に、更新上限として、通算契約期間や更新回数の上限を設けている場合には上限を設けている旨と、その内容を明示することになります。なお、設けていない場合はその旨を明示します。

上限を設けていない場合であって新たに設ける場合や、例えば更新回数の上限を5回としていたものを3回に短縮するような場合には、その理由を労働者にあらかじめ説明することが求められます。

### ② 無期転換の申込機会等の明示

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者が会社に申し込むことにより無期労働契約に転換できるルールがあります。この無期転換の申込ができる労働者には、契約更新のタイミングごとにその旨を明示することになります。

さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても、契約更新のタイミングごとに明示が必要になります。

転勤ができない従業員が増加する中、転勤などがない限定正社員制度へのニーズが高まっています。今回の改正はそうした環境変化を受けての内容となっていますが、実務を行う上での詳細については今後、厚生労働省のホームページ等で新たな情報が出てくる予定です。その情報を踏まえて、対応を検討しましょう。

(事業主の方へ)

# 令和5年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用管理制度の整備等、高齢者の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成し、高齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの3つのコースがあります。

## Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース

**概要** A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

**支給額** 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定め廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め 廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(注) A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様)が70歳未満である場合に支給します。

### 主な支給要件

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
  - 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- 以上のほか、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていないこと、②支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること、③高齢者雇用等推進者の選任及び高齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要です。

### 申請受付期間

- A～Dの措置の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から5開庁日(行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日までの日)は除く)までに、「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)支給申請書」に必要な書類を添えて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部 高齢・障害者業務課(東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「機構」という。)に支給申請してください。
- なお、各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予想される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。



## Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース

**概要** 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

**支給額** 対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
48万円	38万円

※1 支給申請年度1適用事業所あたり10人までとします。

### 主な支給要件

- (1) 「無期雇用転換計画書」を(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出し、計画の認定を受けていること。
  - (2) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度※2を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。  
※2 実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限りません。
  - (3) 上記(2)の制度の規定に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者※3を無期雇用労働者に転換すること。  
※3 無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。
  - (4) 上記(2)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金※4を支給すること。  
※4 勤務をした日数が11日未満の月は除きます。
- ・ 以上のほか、①無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことや同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要です。

### 受給手続の流れ

- (1) 計画の申請 「無期雇用転換計画書」を計画開始の3か月前の日までに(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。
- (2) 支給の申請 対象者に対して転換後賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内に(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請してください。



### 注意事項 (Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通)

- 助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構(窓口一覧は裏面参照)にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。

(機構ホームページ) <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



- 助成金の審査には支給申請書の受理から3か月程度時間を要します。
- 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定日の翌日から起算して5年間保存しなければなりません。

# M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
小規模多機能型居宅介護事業会社	北関東	1億円～2億円	応相談
機械・電機・電子部品製造	北関東	5,000万円～1億円	応相談
切削加工・金属加工設計	関東地方	2億円～3億円	6,500万円
基盤実装	北関東	3,000万円～5,000万円	応相談
フィットネス	北関東	3,000万円～5,000万円	応相談