

|| サリーレグループ

# NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[ 7 ]  
2023

2023年7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。



---

令和4年度補正予算 省エネルギー投資促進支援事業費補助金  
パートタイマーを社会保険に加入させることで支給される助成金  
2023年度の賃金改定状況  
70歳以上が3割超を占める中小企業の社長  
時間単位年休と子の看護休暇等の時間単位の取扱いの違い  
長時間労働者に対して求められる労務管理  
M & A 譲渡し情報

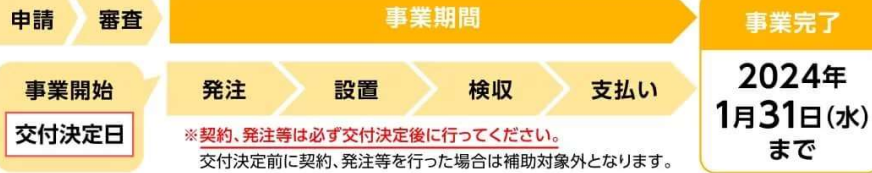
---

## 全体スケジュール

公募説明動画をオンラインにて配信します。

詳しくはSIIホームページでご確認ください。▶▶▶ <https://sii.or.jp/>

公募期間	2023年5月25日(木)～6月30日(金)
交付決定	2023年8月下旬
事業期間	交付決定日から2024年1月31日(水)まで



## 留意事項

- 当資料は二次公募における事業の概略を説明するものです。申請にあたっては必ず別途公開される**公募要領**等をご確認ください。
- 補助金申請にあたっては、インターネット環境が必要です。補助事業ポータルサイトにアクセスしてユーザ名を取得のうえ画面の内容に沿って必要事項の入力を行っていただきます。
- 補助金の交付決定の前に、既に契約、発注等がなされた事業は、交付対象とはなりません。
- 交付決定した事業者名、エネマネ事業者名、補助事業の概要等をSIIのホームページ等で公表します。
- 事業完了(設置完了、検収、支払完了)後、SIIに実績報告書を提出する必要があります。SIIの確定検査後に補助金を支払います。
- 導入した設備は、善良な管理者の注意をもって管理し、補助金の交付の目的に従って、その効率的運用を図る必要があります。
- 設備の稼働後、省エネルギーの実績をSIIに報告する必要があります。
- 導入した設備を財産処分する場合は、予めSIIの承認を得る必要があります。補助金を返還いただく場合もあります。

申請について、ご不明な点はお気軽にお問合せ下さい。

### ◎指定設備導入事業

ナビダイヤル **0570-008-726**  
[IP電話からのお問い合わせ] **042-204-1710**

### ④エネルギー需要最適化対策事業

**03-5565-4463**

[受付時間] 10:00～12:00、13:00～17:00(土日祝日を除く)

## 二次公募

令和4年度補正予算

# 省エネルギー投資促進 支援事業費補助金

(C、D)

国内で事業を営む法人と個人事業主のみなさまの省エネルギー対策  
〔「指定設備」「EMS機器」の導入〕を支援します。

## 省エネルギー設備への更新を促進するための補助金

令和4年度補正予算「省エネルギー設備への更新を促進するための補助金」は、4つの事業区分A～Dがありますが、各事業区分によって適用される補助金・公募要領・申請方法等が異なります。



### A、B、Dの申請

省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

省エネルギー投資促進・  
需要構造転換支援事業費補助金  
(A、B、D)の公募要領をご確認ください。

### C、Dの申請

省エネルギー投資促進支援事業費補助金

省エネルギー投資促進支援事業費補助金  
(C、D)の公募要領をご確認ください。  
※Dは、Cを組み合わせた場合のみ対象

事業の概略については中面をご覧ください。➡

! A、BとCを組み合わせる場合は、各補助金に申請してください。

■本事業は新たな制度となります。よく理解し、注意して交付申請手続きを行ってください。

導入予定の設備が㉔指定設備に該当するか確認し、単独申請、または㉑EMS機器を組み合わせる計画を立てる。

指定設備の単独申請

EMS機器との組み合わせ

補助対象設備	<p>㉔指定設備</p> <p>㉔指定設備</p> <p>SIIが予め定めたエネルギー消費効率等の基準を満たし、補助対象設備として登録及び公表したもの</p>
--------	---

<p>㉑EMS機器</p> <p>㉑EMS機器</p> <p>SIIが補助対象設備として公表したエネルギー・マネジメント・システム</p>
---

㉑エネルギー需要最適化対策事業との組み合わせについて

㉑指定設備導入事業に、㉒エネルギー需要最適化対策事業を加えて申請することが可能です。その場合、それぞれの申請要件、補助率が適用されます。また、補助金限度額はそれぞれの事業の上限金額の合計となります。なお、エネルギー需要最適化対策事業の単独申請は対象外です。

㉑指定設備導入事業

㉒エネルギー需要最適化対策事業

申請データ  
分析結果

各設備区分の平均削減効果(省エネ量、削減コスト)



全業種で横断的に使われるユーティリティ設備では、設備特性や事業所で使用する平均台数から、多くの熱量が必要な工業炉、365日24時間稼働が必要な冷凍冷蔵設備、事業所に欠かせない照明や空調、熱供給の汎用設備であるボイラの順で、エネルギー消費効率の高い設備に更新した場合の省エネ効果が大きく、エネルギーコストの上昇に抑制効果を発揮します。



生産設備では、射出成型機等のプラスチック加工機械、印刷機械、工作機械の順で削減効果があります。待機電力の削減や、サイクルタイムの向上等による高効率化を図ることで、エネルギーコストの削減に大きく寄与します。

事業区分	㉑指定設備導入事業
申請要件 <sup>※1</sup>	<p>㉑指定設備導入事業</p> <p>SIIが予め定めたエネルギー消費効率等の基準を満たし、補助対象設備として登録及び公表した指定設備へ更新する事業</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>ユーティリティ設備</b></p> <p>① 高効率空調 (業務・産業用空調エアコン等) ② 産業用ヒートポンプ ③ 業務用給湯器 ④ 高性能ボイラ</p> <p>⑤ 高効率コージェネレーション ⑥ 低炭素工業炉 ⑦ 変圧器</p> <p>⑧ 冷凍冷蔵設備 ⑨ 産業用モータ ⑩ 制御機能付きLED照明器具</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>生産設備</b></p> <p>⑪ 工作機械 ⑫ プラスチック加工機械 ⑬ プレス機械 ⑭ 印刷機械 ⑮ ダイカustomシン</p> </div> <p>上記①～⑮に該当しない[その他SIIが認めた高性能な設備]として指定した設備も対象となる。</p>
補助対象経費	設備費
補助率	中小企業者等 <sup>※2</sup> 1/3以内 大企業等 <sup>※3</sup> 、その他 <sup>※4</sup>
補助金限度額	【上限額】1億円/事業全体 【下限額】30万円/事業全体 <small>*複数年度事業は対象外</small>

事業区分	㉒エネルギー需要最適化対策事業
申請要件 <sup>※1</sup>	<p>㉒エネルギー需要最適化対策事業</p> <p>㉑指定設備導入事業に加えて、SIIに登録されたエネマネ事業者と「エネルギー管理支援サービス」を契約し、SIIに登録されたEMSを用いて、より効果的に省エネルギー化及びエネルギー需要最適化を図り、申請単位で、「EMSの制御効果と省エネ診断等による運用改善効果」により、原油換算量ベースで省エネルギー率2%以上を満たす事業</p>
補助対象経費	設計費、設備費、工事費
補助率	1/2以内 1/3以内
補助金限度額	【上限額】1億円/事業全体 【下限額】100万円/事業全体 <small>*複数年度事業は対象外</small>

※1 ㉑エネルギー需要最適化対策事業を含む申請は投資回収年数が5年以上、経費当たり計画省エネルギー量が補助対象経費1千万円当たり1kL以上の事業であること。「エネルギー使用量が1,500kL以上の工場・事業場」と「中小企業者に該当しない会社法上の会社(株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社)※みなし大企業を含む」は、省エネ法に基づき作成した中長期計画等に記載されている㉑指定設備または㉑EMS機器を導入する事業であること。導入した補助対象設備の1年間のエネルギー使用量と省エネルギー効果を報告できること。

※2 中小企業者等とは、中小企業者(中小企業基本法第2条に規定する中小企業者であって、みなし大企業を除く)、個人事業主、中小企業団体等及び会社法(平成17年法律第86号)上の会社(株式会社・合名会社・合資会社・合同会社・有限会社)以外の法人(医療法人、社会福祉法人、NPO法人等)であり、かつ従業員が300人以下の法人。

※3 大企業とは、会社法(平成17年法律第86号)上の会社(株式会社・合名会社・合資会社・合同会社・有限会社)であり、「中小企業者」、「みなし大企業」のいずれにも該当しない法人。なお大企業の申請要件は以下のいずれかの要件を満たす場合のみ補助対象事業者とする。

・省エネ法の事業クラス分け評価制度において「Sクラス」または「Aクラス」に該当する事業者(二次公募に申請する場合、以下の※を満たすこと)

※「Sクラス」については、公募締切時点で「令和4年定期報告書分」として資源エネルギー庁ホームページにて、「Sクラス」として公表されていることが確認できる事業者

※「Aクラス」に該当する事業者として申請する場合は、令和4年定期報告書「特定第4表事業者の過去5年度間のエネルギーの使用に係る原単位及び電気需要平準化評価原単位の変化状況」を提出すること。

・中長期計画書の「ベンチマーク指標の見込み」に記載された2030年度(目標年度)の見込みがベンチマーク目標値を達成する事業者

※4 その他とは、みなし大企業に該当する法人、会社法(平成17年法律第86号)上の会社(株式会社・合名会社・合資会社・合同会社・有限会社)以外の法人(医療法人、社会福祉法人、NPO法人等)であり、かつ従業員が300人超えの法人。

# パートタイマーを社会保険に加入させることで支給される助成金

2022年10月から従業員数(※)101人以上規模の会社について、週所定労働時間が20時間以上等の要件を満たしたパートタイマーも社会保険(健康保険・厚生年金保険)に加入することとなりました(社会保険の適用拡大)。そして、2024年10月には従業員数51人以上規模にまで適用が拡大されることとなっています。今回は、この社会保険の適用拡大に関連した助成金について取り上げます。

## 短時間労働者労働時間延長コース

キャリアアップ助成金の「短時間労働者労働時間延長コース」は、有期雇用労働者やパートタイマー等の非正規労働者について、週所定労働時間を延長することにより、その従業員を新たに社会保険の被保険者とした場合に、事業主に対して助成が行われるものです。

## 支給要件

助成金を受給するための流れは以下の通りです。

- キャリアアップ計画の作成・提出  
労働時間の延長等の措置を実施する前日までに「キャリアアップ計画」を作成し、労働局へ提出する。
- 労働時間の延長等  
有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長する。または1時間以上3時間未満延長するとともに基本給を増額する。
- 社会保険の適用  
労働時間を延長等し、新たに社会保険の

被保険者となった有期雇用労働者等を、延長後6ヶ月以上継続して雇用し、6ヶ月分の給与を支給する。

## 支給額

支給額は以下の2種類に分かれています。

- 週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

企業規模	支給額
中小企業	23万7,000円
大企業	17万8,000円

- 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し新たに社会保険に適用した場合

企業規模	1時間以上 2時間未満 (10%以上増額)	2時間以上 3時間未満 (6%以上増額)
中小企業	5万8,000円	11万7,000円
大企業	4万3,000円	8万8,000円

※いずれも1人当たりの助成額(1.と2.合わせて、1年度1事業所あたり45人が支給申請上限人数)

この助成金は、社会保険への加入義務が生じていない従業員について社会保険への加入を後押しするためのものです。そのため、既に社会保険への加入義務が生じている従業員について、労働時間を延長しても支給対象とはなりません。2024年9月30日まで支給額の増額等が行われていますので、助成金を活用される場合には早めの対応が望まれます。

※実際には「厚生年金保険の被保険者数」で判断されます。

# 2023年度の賃金改定状況

今年4月に財務省から、2023年度の賃金改定状況に関する調査結果\*が発表されました。ここでは、同資料からその結果をみていきます。

## 賃上げ企業が増加

上記調査結果から2022年度と2023年度の賃金改定状況をまとめると、下表のとおりです。

全産業では、2023年度に賃金引上げを行わなかった企業は3.4%で、何らかの賃金引上げを行った企業は96.6%に達しています。賃金引上げ状況は、**定期昇給を行った企業が81.6%**、ベア（ベースアップ）を行った企業が62.1%で50%を超えています。賞与・一時金・手当等増額を行った企業は30.5%でした。

前年からの増減では、ベアを行った企業が23.4ポイント増加しました。賞与・一時金・手当等増額は5.6ポイント、賃金引上げを行わなかった企業は4.7ポイント減少しています。

2023年度の業種別では、製造業は定期昇給を行った企業が86.4%、ベアを行った企業も69.8%で、いずれも前年度より増加しました。非製造業は定期昇給を行った企業が77.8%、ベ

アを行った企業が56.0%でした。ベアを行った企業は27.2ポイント増加しました。

## 賃上げ率も前年度より高まる

同調査から賃金引上げ率をみると、ベアを行った企業のベアのみの**引上げ率は3%以上の企業が37.3%、3%未満が62.7%**でした。前年度は3%以上の割合が13.7%だったので、23.6ポイント増加したことになります。

ベアまたは定期昇給を行った企業のベア+定期昇給分の年収ベースの引上げ率は3%以上が51.2%、3%未満が48.8%でした。前年度の3%以上の割合は18.8%であり、32.4ポイント増加しました。

賃金引上げの実施理由では、社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止が最も多く、物価上昇への対応を上回りました。人材確保等のために賃上げを行う企業が多いようです。貴社の状況はいかがでしょうか。

賃金改定状況（複数回答可 %、ポイント）

	全産業			製造業			非製造業		
	2022年度	2023年度	増減	2022年度	2023年度	増減	2022年度	2023年度	増減
ベアを行った	38.7	62.1	23.4	52.0	69.8	17.8	28.8	56.0	27.2
定期昇給を行った	78.7	81.6	2.9	85.2	86.4	1.2	73.7	77.8	4.1
賞与・一時金・手当等増額を行った	36.1	30.5	-5.6	40.1	31.5	-8.6	33.2	29.7	-3.5
その他	5.3	5.3	0.0	5.6	4.3	-1.3	5.0	6.0	1.0
賃金引上げを行わなかった	8.1	3.4	-4.7	2.9	0.9	-2.0	11.9	5.3	-6.6

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について（特別調査）」より作成

\*財務省「地域企業における賃上げ等の動向について（特別調査）」

各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等、全国計1,161社を対象に2023年3月中旬から4月中旬に実施した調査です。ベア（ベースアップ）とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること、定期昇給とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給で、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。結果の詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/202301/index.html](https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202301/index.html)

# 70歳以上が3割超を占める 中小企業の社長

ここでは、今年3月に発表された調査結果\*から、中小企業の社長の年齢に関するデータをみていきます。

## 最も多いのは70代

上記調査結果から産業別に社長（個人事業主を含む）の年代別構成比をまとめると、下表のとおりです。

合計の結果をみると、70歳代が27.0%で最も多く、60歳代が26.4%で続いています。60歳代以上の割合は61.2%で、70歳代以上では34.8%という状況です。

## 80代以上が1割超の産業も

産業別に最も多い年代をみると、情報通信業と運輸業、郵便業は50歳代でした。その他の産業は、60歳代もしくは70歳代が最も多く

なっています。

70歳代以上の割合をみると、不動産業、物品賃貸業は48.3%、小売業が41.1%、宿泊業、飲食サービス業は40.1%と4割を超えました。さらに不動産業、物品賃貸業と小売業は80歳代以上が10%を超えています。

50歳代以下の割合では、情報通信業が57.4%で唯一5割を超えました。次いで建設業が46.1%となりました。情報通信業は40歳代も唯一20%を超えています。

経営者の大事な仕事の一つに、事業承継があります。承継の時期や方法は企業によって異なりますが、先送りすることなく、決断し進めていくことが求められます。

社長（個人事業主含む）の年代別構成比（%）

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代以上
合計	0.1	2.6	13.4	22.7	26.4	27.0	7.8
建設業	0.1	3.0	17.2	25.8	28.8	21.0	4.1
製造業	0.1	1.8	12.2	25.3	27.4	26.3	6.9
情報通信業	0.4	3.8	20.9	32.3	28.2	13.1	1.2
運輸業、郵便業	0.0	1.2	13.5	28.2	27.7	25.1	4.3
卸売業	0.1	2.7	12.5	27.1	29.3	22.6	5.7
小売業	0.0	2.3	9.9	17.6	29.0	28.0	13.1
不動産業、物品賃貸業	0.1	2.4	9.2	15.2	24.9	32.8	15.5
学術研究、専門・技術サービス業	0.1	2.0	16.5	23.2	29.5	24.3	4.6
宿泊業、飲食サービス業	0.0	3.7	15.6	21.1	19.5	35.5	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	0.1	3.2	13.1	26.8	21.6	27.3	7.9
他に分類されないサービス業	0.3	2.2	15.2	24.3	31.2	20.7	6.1

中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査（令和3年度決算実績）速報」より作成

\*中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査（令和3年度決算実績）速報」

全国の中小企業から抽出した約11万社を対象にした令和4年（2022年）6月1日時点の状況についての調査です。四捨五入の関係で100%にならない部分があります。結果は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/03/20230330006/20230330006.html?from=mj>

# 時間単位年休と子の看護休暇等の時間単位の取扱いの違い

各種休暇の中で、従業員が時間単位で取得できるものとして年次有給休暇(以下、「年休」という)と子の看護休暇・介護休暇(以下、「子の看護休暇等」という)があります。それぞれの取扱いの違いに着目し内容を確認します。

## 労使協定の位置づけ

年休は原則、暦日単位での取得になっており、時間単位で取得するには労使協定を締結する必要があります。

子の看護休暇等については、2021年1月1日より、労使協定を締結する必要はありませんが、時間単位でも取得できるようにすることが義務となりました。

子の看護休暇等を時間単位で取得させることが困難と認められる業務に従事する従業員を時間単位での取得から除外するときには、労使協定でその旨を締結することが必要です。

## 取得単位の考え方

時間単位年休は、1時間未満を単位とすることはできず、1時間以上の単位での取得となります。例えば2時間単位での取得とすることもできます。この場合、労使協定にその単位となる時間数を定めます。

子の看護休暇等は、1時間単位での取得が原則であり、年休のように2時間単位での取得とすることはできません。また、15分などの分単位で取得できるようにすることも法令を上回る取扱いとして認められます。

## 1日の時間数の取扱い

1日分の年休を時間単位年休に換算するときで、1時間未満の端数があるときは、時間単位に切り上げることになっています。例えば所定労働時間が7時間30分の場合、1日8時間と考えます。

子の看護休暇等も同様に考えることが原則ですが、分単位で取得できるようにした場合で、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数があったとしても、従業員にとって不利益にならなければ、端数を時間単位に切り上げなくても差し支えないとされています。

## 中抜けの取扱い

時間単位年休については、取得する時間帯を制限することはできません。そのため、所定労働時間の途中に時間単位年休を取得するいわゆる「中抜け」としての取得もできます。

子の看護休暇等については、始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することになっており、法令上は中抜けでの取得を認めていません。なお、会社が任意で、子の看護休暇等に対し、中抜けの取得を認めることは問題ありません。

時間単位年休と子の看護休暇等の時間単位での取得について、取扱いを整理すると、上記のようなさまざまな違いがあります。細かな点の認識がされていないこともあるため、この機会に再確認しましょう。

# 長時間労働者に対して求められる 労務管理

新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行し、一部の企業においては、需要の急回復による人手不足から長時間労働にならざるを得ないような状況が見られます。以下では、企業が長時間労働者に対して求められている労務管理の内容についてとり上げます。

## 医師の面接指導

医師の面接指導の対象となる従業員は、法令で時間外・休日労働時間が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者と定められています。従業員自身が疲労の蓄積があり、面接の申し出をした場合に、医師の面接指導を受けさせる必要があります。

なお、対象となる従業員は、正社員やパート・アルバイトだけでなく、管理監督者も含まれます。

## 労働時間に関する情報の通知

面接指導の申出を促す目的から、**時間外・休日労働時間の算定を行い、この時間が月80時間を超えた従業員に対して、会社は速やかに超えた時間に関する情報を、通知する必要があります。**通知は、労働時間に関する情報だけでなく、面接指導の実施方法・時期などの案内も併せて行うことが望めます。

この通知は、給与明細に時間外・休日労働時間数を記載している場合は、これを労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。また、労働時間の適用除外となっている管

理監督者であってもこの通知の対象となっています。

労働時間の状況の把握は、割増賃金の計算の目的以外の健康管理のためにも、必要かつ重要です。

## 産業医等に対する必要な 情報提供

常時使用する労働者数が50人以上の事業場は、産業医を選任する義務があります。そして、会社はこの産業医に対して、従業員の健康管理等に必要な情報を提供する義務があり、この必要な情報には、「時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名」と、「その従業員の超えた時間に関する情報」が含まれています。

また、月80時間を超えた従業員がいなかった場合も、該当者がいなかった旨の情報を産業医に情報提供する必要があります。この情報提供の漏れがないように、連絡する定例日を決めるなどして、確実に実施していきましょう。

医師の面接指導については、時間外・休日労働時間が月80時間を超えると、従業員からの申出に関わらず実施しているケースや、月80時間の時間数を月60時間などに引き下げて実施しているケースなどがあります。健康障害の防止のためには、このように会社で独自の基準を設けて、過重労働対策を行うことを検討してもよいでしょう。

※高度プロフェッショナル制度対象の従業員、研究開発業務従事者については、取り扱いが異なる場合があります。



# M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
<b>NEW</b> 機械・電機・電子部品製造	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
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