

中央会の主な事業等活動予定（7月）

令和5年6月13日現在

月日	曜日	内 容	担当部署
----	----	-----	------

■ 中小企業連携組織対策事業

7/5	水	連携組織活性化研究会 対象：君津市管工事業協同組合	工業連携支援部
7/7	金	連携組織活性化研究会 対象：袖ヶ浦市測量設計業協同組合	
7/10	月	組合等新分野開拓支援事業 対象：商店街振興組合柏二番街商店会	商業連携支援部
7/11	火	連携組織活性化研究会 対象：野田工業団地協同組合	工業連携支援部
		事業環境変化対応型支援事業に伴う講習会	経営支援部
		組合事務局強化事業	
7/14	金	青年部研究会 対象：茂原卸商業団地協同組合	工業連携支援部
7/19	水	組合等新分野開拓支援事業 対象：千葉県測量設計補償協同組合	経営支援部
		連携組織活性化研究会 対象：千葉県紙器段ボール箱工業組合	
7/20	木	連携組織活性化研究会 対象：船橋総合卸商業団地協同組合	商業連携支援部
7/26	水	連携組織活性化研究会 対象：君津市管工事業協同組合	工業連携支援部
		組合等新分野開拓支援事業 対象：千葉県コンクリート製品協同組合	
7/30	日	連携組織活性化研究会 対象：千葉県菓子工業組合	

経営のヒント

令和五年民法改正について

所有者不明土地（所有者が不明な土地・所有者が判明していてもその所在が不明な土地）の問題の解決を目的として行われた令和五年四月施行の民法改正について、

前回は続き、② 共有制度の見直しの続き、③ 所有者不明土地管理制度等の創設、④ 相続制度の見直しについて解説します

◎ 共有制度の見直し
前回の続き

2 共有関係の解消方法

(1) 裁判による共有物分割手続

旧民法では、裁判による共有物分割の方法として現物分割と競売による換価分割が定められ、代償分割は判例により許容されているにすぎませんでした。新民法は、裁判による共有物分割の方法として、代償分割が可能であることを明記するとともに、現物分割・代償分割のいずれもできない場合、又は分割によつて共有物の価格を著しく減少させるおそれがある場合に、換価分割を行うこととし、分割の検討順序を明確にしました

（民法二五八条二項、三項）。また、裁判所は、共有物の分割の裁判において、当事者に対して、金銭の支払、物の引渡し、登記義務の履行その他の給付を命ずることができるとも明文化されました（民法二五八条四項）。

(2) 所在等不明共有者の不動産の共有持分を取得処分する制度の創設

旧民法では、共有者の中に所在等不明（必要な調査を尽くしても共有者の氏名・名称又はその所在を知ることができないとき）共有者がいる場合、共有物分割訴訟等の共有を解消する裁判手続が煩雑あるいは困難でした。そこで今回の改正では、所在等不明共有者がいるときは、共有物分割訴訟を経ずに、裁判所の決定により、裁判所に申し立てた共有者（以下「申立共有者」）に所在等不明共有者の持分を取得させられる裁判をすることができると創設されました。なお、申立共有者が二人以上の場合、各共有者に所在不明等共有者の持分を、共有者の持分に応じて分割して取得させることとなります（民法二六二条の二）。

また、共有者の中に所在等不明共有者がいる場合、他の共有者が共有物件の売却等の処分を希望するときは、裁判所が申立共有者に所在等不明共有者の持分を譲渡する権限を付与できる制度も創設されました（民法二六二条の三）。ただし、これらの制度は共有の形態が遺産共有の場合には、相続開始から一〇年を経過しなければ利用できません（民法二六二の二第三項、二六二条の三第二項）。

◎ 所有者不明土地管理制度等の創設

旧民法では、財産を管理する人が不在の場合の財産管理制度として、不在者財産管理人制度や相続財産管理人制度が設けられていましたが、このような手続を行うには時間と労力を要し、迅速な土地・建物の利用・管理に支障が生じていました。また、所有者がいなくても管理を放置しているような事案には適用されないため、今回の改正で、裁判所により選任された管理人が管理されていない土地や建物（以下土地・建物を併せて「土地等」という。）を管理することを可能としました。

1 所有者不明土地等管理制度
所有者不明、又は所有者の所在が不明の土地等について、管理の

必要があると認められる場合に、利害関係人の請求により、裁判所が管理人を選任する制度です（民法二六四条の二～二六四条の八）。

選任された管理人の管理の対象となる範囲は、所有者不明土地等のほか、土地等にある所有者の動産、売却代金等です。対象が建物の場合は、借地権等の敷地権も対象となります。（民法二六四条の二第二項、二六四条の三第二項、二六四条の八第二項）。選任された管理人は、対象の土地等の管理処分権を専属的に有します（民法二六四条の三、二六四条の八第五項）。ただし、保存行為、対象土地等の性質を変えない範囲内での利用・改良行為の範囲を超える行為は、裁判所の許可を得なければ行えません（民法二六四条の三第二項）。

2 管理不全土地等管理制度

所有者による管理が適切に行われず、他者への権利侵害があるかそのおそれがある土地等について、利害関係人の請求の請求により、裁判所が管理人を選任する制度です（民法二六四条の九～二六四の一四）。選任された管理人の管理の対象となる範囲は、管理不全土地

等のほか、土地等にある所有者の動産、売却代金等です。対象が建物の場合、借地権等の敷地権も対象となります。(民法二六四条の九第二項、二六四条の一〇第一項、二六四条の一四第二項)。選任された管理人は、対象の土地等の管理処分権を有します(民法二六四条の一〇、二六四条の一四第四項)。ただし、保存行為、対象土地等の性質を変えない範囲内での利用・改良行為の範囲を超える行為は、裁判所の許可を得なければ行えません(民法二六四条の一〇第二項)。また、対象の土地等について処分行為を行うためには、所有者の同意が必要です(同条第三項)。なお、管理不全土地等管理人の管理処分権限は、専属的ではないので、対象の土地等の所有者は、従来どおり管理や処分を行うことができます。

◎ 相続制度の見直し

1 長期間経過後の遺産分割の見直し

所有者不明土地の中には、遺産分割がなされないまま長期間経過し、再度の相続が生じたり、相続に関する証拠等が散逸したりすることによって遺産分割がより困難にな

り、そのまま放置されているものも数多くあります。そのため、今回の改正では、原則として、相続開始時から一〇年経過した後は、法定相続分又は指定相続分を分割の基準とし、具体的相続分(特別受益(民法九〇三条)・寄与分(民法九〇四条)の主張を前提とした相続分)を適用しないこととなり

ました(民法九〇四条の三)。ただし、一〇年経過前に、相続人が家庭裁判所に遺産の分割請求をしたとき、一〇年の期間満了前六か月以内に、遺産分割請求をすることができないやむを得ない事由が相続人であった場合で、当該事由消滅時から六か月経過前に、当該相続人が家庭裁判所に遺産の分割請求をしたとき場合には、引き続き具体的相続分により分割されます(民法九〇四条の三)。また、相続人全員が具体的相続分による遺産分割をすることに合意した場合も、具体的相続分による遺産分割が可能です。この規定は、改正民法の施行日より前に被相続人が死亡した場合の遺産分割にも適用されますが、経過措置により、民法九〇四条の三の基準時について、五年の猶予期間を設けています。

2 遺産共有持分が含まれる共有物の分割手続の見直し

相続が発生した場合、相続開始から遺産分割が終了するまでは、遺産は相続人間での共有となりま(遺産共有)。例えば、ある物件を共有していた場合(通常共有)に、共有者のうちの一人が死亡した場合、死亡者の財産についての遺産分割が終わるまでは、死亡者の共有持分は相続人間の共有(遺産共有)となるため、その物件については、通常共有と遺産共有が併存することになります。このような場合、旧民法では、共有物分割と遺産分割の両方を行わなければ遺産共有持分の分割ができませんでした。今回の改正では、相続開始から一〇年が経過した場合、相続人から異議等がなければ共有物分割訴訟のみで遺産共有持分の分割ができるようになります(民法二五八条の二第二項)。なお、共有物分割をする際の遺産共有持分の解消は、具体的相続分ではなく法定相続分又は指定相続分が基準となります(民法八九八条第二項)。

3 相続財産の管理に関する規律の見直し

相続財産が適切に管理されない場合には、第三者を管理人に指定し管理がなされるべきですが、従来は、民法上管理人が選任される場面は、相続の段階に応じた限定的でした(民法九一八条二項、九二六条二項、九四〇条二項)。そこで改正法では「相続が開始すれば、相続の段階にかかわらず、いつでも、家庭裁判所が相続財産管理人を選任することができる。」という包括的な定めが設けられました(民法八九七条の二)。

4 相続財産の清算に関する規律の見直し

相続人不明の場合の清算型相続財産管理制度の定めがありました。しかし、旧民法での手続では、清算までの間に三回の公告手続が必要であり、権利関係の確定までに一〇か月以上必要でした。そこで、今回の改正では公告手続を合理化し、清算人選任から六か月程度で権利を確定することが可能となりました(民法九五二条二項、九五七条一項)。なお、旧民法の相続財産管理人の呼称を相続財産の清算人に改めました。

(弁護士 森岡 信夫)

テーマ SDGsへの取組みを通じた組合事業活性化・社会貢献

SDGs共同宣言で業界への理解とイメージアップを図る 静岡県志太榛原生コンクリート協同組合

組合SDGs共同宣言書の公開を生コン業界が取組む地域貢献を内外に発信にする絶好の機会と捉え、組合員ワンチームのもとあるべき姿を共有し、業界イメージアップを図った。

背景・目的

生コン業をはじめとする建設業界は現場作業のため労働環境が整備されておらず、業務の効率化が進んでいないといった負のイメージが払拭されず、若年層を中心に人材確保が困難な状況が続いている。組合が設立50周年を迎えるにあたり取組んだ「組合SDGs共同宣言書」の公開は、社会的課題に対応する生コン業界の前向きな姿勢を広く情報発信し、業界のイメージアップを図ることと位置付け、組合員ワンチームによる活動を目指した。

取組みの手法と内容

組合は「組合SDGs共同宣言書の公開」を生コン業界が取組んで

いる地域貢献への積極的な姿勢として広く内外に発信し、業界のイメージアップを図る絶好のチャンスと捉え、組合員ワンチームで策定を目指した。

まずは組合員に対してSDGs取組みへの啓発を行った。SDGs宣言の事例や関連する新聞記事などをその都度提供し必要性を啓発し続けた。この情報発信には組合員に一台ずつ配布した会議用タブレットが機能した。これは個人のスマートフォンやパソコンとも連携し、組合からの最新情報がいつでも確認できるシステムとなっており、情報量が限定される紙媒体からペーパーレス化したことで多くの情報提供が可能となった。

この啓発活動が理解され、組合員4社がSDGs宣言公開に向けた取組みを開始。組合はその機運が高まったと判断し、令和3年度に総務会を中心に組合SDGs宣言



上図：SDGs宣言書、下図：SDGs研修風景



と歩調を合わせる形で組合員4社がSDGs宣言書を公開し、組合と共に生コン業界のイメージアップを図ることに貢献した。

書の策定を開始した。静岡県中央会の支援のもと、専門家の助言を得て掲げた目標は「自然災害への態勢整備」、「廃棄物削減」、「パートナーシップの推進」の3項目。BCP策定や近隣市との災害対策連携強化、廃棄生コン削減、組合員共通課題への対応など具体的な目標の達成を目指す組合SDGs共同宣言書を公開した。この一連の取組みは組合員のあるべき姿を共有し、改めて組合の団結力を示した取組みであった。

成果とその要因

組合の共同SDGs宣言書公開

地球の未来と組合の未来双方を見据えて策定したSDGs目標が組合員に理解されたことが要因であり、組合員ワンチームを掲げて推進した理事長の行動力と組合事務局の先進的な取組みにより実現した。

静岡県志太榛原生コンクリート協同組合

住所：〒426-0044
静岡県藤枝市大東町字南
1042-5
設立：昭和48年2月
出資金：54,100千円
業種：生コンクリートの生産を行う事業者
URL：https://shidahaibarana-makon.jp/
組合員：12人

組合 Q & A

脱退組合員の持分債権の保全処分について

〔Q〕組合員Bの倒産によりその債権者Aより組合宛に債務者であるBの持分の支払停止命令（裁判所より）をしてきた。

そのため、組合は、当年末決算において持分算出をしたが、支払を中止し、現在組合において保管しているが、その処置を如何にすべきか、次の点を二指導頂きたい。

（一）債務者Bの持分払戻請求権は、仮差押えのため、中協法第21条（時効）には該当しないものと思われるがどうか。

（二）仮に組合が、この差押え該当持分を組合外に処分するためにはどのような手続が必要か。

〔A〕（一）組合に対してなされた保全処分（仮差押）は法定手続に従い有効に執行（処分決定の送達）がなされたものであるから、この場合、組合は供託等による持分払戻金の組合外への処分の道はない。したがって、債権者AがBとの間の本訴を提起して、転付命令又は取立命令を得て直接請求してくるか、また債務者Bが仮差押を取り消し組合に請求してくるのを待つよ

りほか、他に方法はないと考える。

なぜなら、組合は持分払戻金を保管することにつき何等の不利益を受けるものではなく当該仮差押に及んだA・B間の訴訟上の当事者たる資格を有しているからである。

〔A〕（二）債権者Aが仮差押をしたことが、民法にいう時効中断事由に該当するかどうかについては、学説、判例に争いがあり、判例は債務者Bの有する第三債務者（組合）に対する債権をその債権者Aが差し押えてもその債権（持分払戻請求権）の消滅時効の進行はそれによつて中断しないものとしており、したがって、この場合には仮差押のあるなしにかかわらず2年で時効が完成することになる。

学説は判例の立場に反対で、この場合の差押えも債権消滅時効の中断事由になるとするのが一般で、この場合は、請求権が時効にかかわらず、依然存在することになる。

法定脱退者の持分払戻請求権の時効進行時期について

〔Q〕中協法第21条には、脱退者の持分払戻請求権は、脱退の時から2年間行使されない場合は時効となる旨の規定があるが、組合員の解散・死亡等による、いわゆる法

定脱退の場合は、その事由が発生した時から時効が進行するものと考えてよいか。

〔A〕解散等による法定脱退の場合には、その事由が発生した時にその組合員は、当然に脱退することになる。したがって、持分払戻請求権もこの脱退事由の発生時（脱退時）に発生する。

しかしながら、持分の価額は、事業年度末における組合の財産によつて算定することとなっている（第20条第2項）ので、持分払戻請求権は、この持分が算定された後に行使されることになる。

つまり、法定脱退の場合も自由脱退の場合と同様に、事業年度末まではこれを行使することができないこととなっている。

このようなことから、法定脱退者の持分払戻請求権の時効も自由脱退者と同様に事業年度末から進行するものと考ええる。

持分払戻方法を変更した場合の新定款の効力について

〔Q〕脱退者に対する持分を全額払い戻す旨の定款規定を出資額限度に改めるための臨時総会が適法に開催され、議決が有効に成立し、当該事業年度にこの変更申請が認

可された場合において、次の者に対する持分の払戻しに関する定款の適用については、各々次のように解釈するのが適当か。

（一）臨時総会で反対を唱え、容れられなかったため脱退を予告した組合員

（二）死亡等による法定脱退者

自由脱退の場合は、脱退を予告した組合員といえども事業年度の終了日までは、組合員たる地位を失っていないし、組合に対する権利義務も他の組合員と同様に有しているものであるから、年度途中で変更のあった場合でも、変更後の定款によつて持分の払戻しを行うこととなる。

（二）死亡等による法定脱退者

死亡等による法定脱退の場合は、組合員の意思にかかわらず法定された事由に該当するに至ったとき法律上の効果として直ちに脱退せざるを得ず、組合員たる地位及び権利を失うのであるから、持分の払戻しはその脱退の時点において効力を有した定款に準拠すべきであると解する。

〔A〕（一）、（二）とも貴見のとおりである。

◎ 組合質疑応答集より転載

情報連絡員報告を中心とした

県内の中小企業動向

令和5年5月期

情報連絡員50名 回答数50名
(一部抜粋)全体概要
【前月からの動き】

※下記の数字は情報連絡員からの回答数を表します。
 (「好転(上昇、増加)」、「不変」、「減少(悪化、低下)」の3択回答のうち、「不変」を除く「好転」又は「減少」の回答数)

前月比

- ▶製造業では、売上高において「増加した」業種は4のまま変化なし。「減少した」業種は7から6に減少。
- ▶非製造業では、売上高において「増加した」業種は12から10に減少。「減少した」業種は11から9に減少。
- ▶業界の景況では、「好転した」業種は2から3に増加。「悪化した」業種は8から9に増加。

前年同月比

- ▶製造業では、売上高において「増加した」業種は8から2に減少。「減少した」業種は3から5に増加。
- ▶非製造業では、売上高において「増加した」業種は15から12に減少。「減少した」業種は7から10に増加。
- ▶業界の景況では、「好転した」業種は9から6に減少。「悪化した」業種は8から9に増加。

製造業

■**しょう油・食用アミノ酸製造**【県内全域】
販売価格の値上げ交渉は継続している。

■**水産食料品製造** 【南房総市】
外国人技能実習生の入国もコロナ前と同じ水準に回復した。業界の動きについては原材料が不足している。

■**パン・菓子製造** 【県内全域】
JR千葉駅3階コンコースにて、和菓子祭を5月8日(月)～11日(木)まで開催。組合員店舗の収益とともに組合の増収になり、事業の一環として年3回開催する。

■**酒類製造** 【県内全域】
売上高は前月比(±0%)、前年同月比(2.2%減)とほぼ変わらず。(4月分報告)
イベントが徐々に戻りつつある。現在、今秋予定の千葉の酒フェスタ2023(試飲会)を企画している。

■**牛乳小売** 【県内全域】
8月に今年2回目となる原乳価格改定が決定し、現在、対応に各メーカーが動いている状況。

繊維工業

■**製材** 【木更津】
5月は、米材とカナダ材共に入港無し。在庫は減少傾向にある。

■**印刷・同関連業印刷**【県内全域】
5月に入り、全体的に仕事の数が少なくなっている。取引先との話も良い話を聞かない。材料費は高くなり、仕事の取り合いが起きている。

■**鉄工** 【千葉】
受注状況が良好な組合員が多い。一方、人手不足は続き生産活動に影響が開始しており、省力化設備の導入を検討している組合員も散見される。

■**機械部品製造** 【野田】
GWがあった為、前月同様、稼働日が少なく売上げが横ばい。

■**機械部品製造** 【流山】
売上が減少傾向にある。4月より電気料金の変更に伴い、値上がりとなった。対前年比で増加しており、依然として、コスト高が続いており、厳しい状況である。

■機械部品製造

【柏】

業界毎に二極化の傾向にある。市場に動きが少なく、あまり良くない。

■金属製品製造

【船橋】

材料費の値上げや人件費の上昇が顕著になっている。小規模な貸倒の発生はあるが、大きな変化はなし。

■土砂採取

【県内全域】

細骨材製造業者は、要望額とは程遠い値上げ幅しか値上げに応じてもらえない状況にあり、生産や輸送の両面で安定供給が困難な事態が生じると予想される。

■非製造業

■総合卸売

【千葉県・東京都】

新型コロナ影響が落ち着いてきたなかで、ロシアのウクライナ侵攻問題が長期化した影響で、仕入価格や物流費が更に増加しており販売価格への転嫁が困難な為、景況感が悪化している。原材料費、物流費上昇による仕入価格の上昇を販売価格に完全に転嫁できない状況が継続し、取引条件が合わない取引先とは取引解消していることから、昨年対比で減収となっている。併せて、コロナ融資の返済を開始しており、資金繰りが厳し

くなってきた。

■医薬品卸売

【県内全域】

稼働日数は前年より1日多い20日であった。医薬品情報提供などは、新型コロナウイルス5類移行に伴う変化として、WEB中心から徐々に訪問形式も散見される。受診患者は平時を取り戻してきた。

■青果卸売

【千葉市】

上旬は大型連休があり、売上高は高めに推移したが、中旬以降は市況も低調で価格も安定したが、売上は伸びず、5月トータルでは、前年を下回り、厳しい状況となった。

■食肉卸売

【成田市他】

と畜頭数が回復。同時に豚肉相場が上昇中。仕入単価が高いが、売上単価も高い。内臓等の副産物の売上好調。

■乾物卸売

【県内全域】

菓子類の販売は好調だと聞いているが、GW後は停滞気味である。6月より大手メーカーが相次いで値上げ予定であるが、消費がどうなるか心配である。

■小売

【柏市】

感染対策緩和により、売上は上向き。但し、相変わらず利益は減少傾向。組合の事業活動について、年末のみのイベントを増やす。

■青果小売

【千葉市】

果物の種類が増えたため、販売単価が高くなってきた。相場は昨年を下回る野菜が多いが、動きは良い。更に、果物の単価が下がれば、更に売れてくると考えている。

■中古車・仕入販売

【県内全域】

新車ディーラーの納期の回復が景気を後押ししている。下取車の増加が中古車市場においても、好循環の期待を持たせてくれている。

■中古車・仕入販売

【県内全域】

EV（電気自動車）に対する対応が必要と語られるが、蓄電池設備がまだまだ不具合で実際のEV車両増には時間がかかりそう。

■小売

【東金】

コロナの影響は、若干残っており、まだ完全復活にはもう一息。飲食、食品少しずつ動き始めている。旅行も動き始めた。昨対比は、若干上昇傾向にある。

■商店街

【千葉市】

60周年を記念したイベントを企画・検討している。7月に開催する「サマーフェア」での「鋸山ロープウェイ」とのコラボイベントは、これまで実施したことのない形態であるが、県民各位のふるさと内での観光推進にも寄与できると期待している。

■小売・サービス

【野田市】

コロナ禍よりは売上は微増。但し、諸々の諸経費増により実際は景況感に変化が見られない。

■土木建築サービス業

【県内全域】

新規事業の創出に向けて、中央会の組合等支援事業（組合等新分野開拓支援事業）を手掛けているが、令和5年度にはAIやDXについての調査研究事業をテーマに研究会を開催する。

■ソフトウェア

【県内全域】

株式市場の好調を受け、IT投資にも明るい兆しがある。全般に好調であるが、業態によっては人手不足が顕著で人材確保に苦慮している。

取得した全省庁統一入札参加資格の等級区分「B」ランクを生かすべく、受注活動を進める。

■輸出入

【県内全域】

5月は、前半がGWの影響もあり、成田空港の第1ビルと第2ビルの両店舗とも活況に満ちていた。但し、コロナ前と同様に連休明けになると、その反動もあり、しばらくの間、特に平日は利用客の減少も目立ち、売上の落ち着いてきた。

専門委員会開催

本会は6月6日千葉市内において、専門委員会（委員長 中村秀朗）を開催した。

本委員会は会長の諮問機関として中小企業に対する適切な振興対策を確立し、本会運営の円滑化を図るために設置されているもので、国への要望事項として、この秋に宮城県で開催される、「第75回中小企業団体全国大会への要望事項」、「千葉県への要望事項」等を議題に審議した。



中村委員長の開会挨拶

要望事項は中小企業振興対策の一層の充実強化を求めるもので、総合、組織、金融、工業、商業、サービス業、官公需、税制、労働、エ

ネルギー、環境と多岐にわたっている。

なお、当日の審議結果は事務局でさらに整理・検討を加えた後、会長に答申し、国及び県に対して要望することとなった。



専門委員会の開催の様子

経営力向上セミナー開催

本会は、6月16日千葉市内において経営力向上セミナーを開催した。

本セミナーは、中小企業組合や異業種交流グループ等の連携組織を活用し、自社の経営力を向上や新たな取組みの実現の方策について、事例発表を通じてその知識を習得するために開催した。

今回は、2部構成で開催し、第



ディスカッションの開催の様子



前野講師による講演

1部は、有限会社エムエスイー代表取締役 前野静夫氏より、「有限会社エムエスイーの取組み」事業再構築補助金とものづくり補助金の視点から」と題した講演が行われた。

第2部は、「既存事業の取組み及び新規事業の創出について」と題したディスカッションが行われた。

千葉県中小企業組合士会 第42回通常総会開催

千葉県中小企業組合士会（会長 石川雅浩・協同組合システム ネット北千葉）は6月16日、千葉市内において、第42回通常総会を開催し、令和4年度事業報告及び決算報告承認の件、令和5年度事業計画（案）及び収支予算（案）並びに会費の賦課徴収方法（案）決定の件、任期満了に伴う役員改選の件が審議され、新会長には、武井英一氏（千葉県自動車整備商工組合）が選出された。



武井新会長の就任挨拶



石川前会長の開会挨拶

人事異動のお知らせ

■入職者「6月1日付」

商業連携支援部主事 原田麻衣、
経営支援部主事 佐藤峻

2 介護離職防止支援コース

個別周知・環境整備加算（新設）

New

介護休業を取得または介護両立支援制度を利用した対象労働者に対し、制度等の個別周知の取組を行った上で、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組を行った場合に、助成金を加算して支給します。

主な要件	以下の①及び②の両方の取組を実施していること。 ①対象労働者への個別周知 資料を用いて対象労働者に以下の各事項の説明を行うこと。 ○介護休業・介護両立支援制度に関する自社の制度等について ・介護休業・介護両立支援制度に関する自社の制度内容・申出先 ・介護休業給付が支給される要件、給付額、手続 ・介護休業期間中における社会保険料に関する取扱い ○介護休業を取得した対象労働者の待遇等について ・対象労働者が介護休業を取得した場合の賃金、教育訓練、福利厚生等の待遇 ・対象労働者の介護休業取得後の賃金、配置などの労働条件 ・介護休業が終了した場合の勤務開始時期や休業中の社会保険料の支払方法 ②仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備 社内の労働者向けに、以下のうち2つ以上の措置を講じていること。 ・社内の労働者に対する介護休業・介護両立支援制度に係る研修の実施 ・介護休業・介護両立支援制度に関する相談体制の整備 ・介護休業の取得・介護両立支援制度の利用に関する事例の収集、当該事例の提供 ・社内の労働者に対する介護休業・介護両立支援制度の内容や取得・利用の促進に関する方針の周知
助成額	介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度の支給額に 15万円を加算

3 育児休業等支援コース

新型コロナウイルス感染症対応特例（再開）

新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給の特別休暇制度の規定化、及び小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援制度の社内周知を行い、実際に有給休暇を取得した労働者が生じた場合に助成します。
 ※令和5年4月以降に有給休暇を取得させた場合を対象として受付を再開します。制度の詳細は厚生労働省HPをご参照ください。

助成額	1人あたり10万円 1事業主につき10人まで（上限100万円、同一労働者1回限り）
-----	---

育児休業等に関する情報公表加算（新設）

New

自社の育児休業取得状況に関する情報を公表した場合に、助成金を加算して支給します。
 ※支給要件は「出生時両立支援コース」と同様です。コースごとに1回まで対象となります。

助成額	「育休取得時」「職場復帰時」「業務代替支援」「職場復帰後支援」のいずれかの支給額に 2万円を加算 （1事業主あたり1回限り）
-----	---

その他（各コース共通事項）

生産性要件（労働生産性を向上させた事業主に対する助成金支給額の割増）については、令和4年度限りで廃止します。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じます。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和4年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

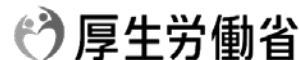
◎その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省HPをご参照いただくか、申請する管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省



2023年3月作成

事業主の皆さまへ



令和5年度両立支援等助成金 (出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース) の制度変更をお知らせします

「両立支援等助成金」は、職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”を行う事業主を支援する制度です。令和5年度も、令和4年度と同じ3コースを実施予定ですが、加算措置の新設などの一部制度の拡充を行います。

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

第2種＜男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合等＞（一部拡充）

第2種＜男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合の助成＞について、一部の要件を緩和します。

	変更前	変更後
育児休業取得率の上昇等の要件	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者の育児休業取得率（%）が、第1種（※）の助成金の支給を受けてから3事業年度以内に30ポイント以上上昇していること <p>（※）第1種：男性労働者が育児休業を取得した場合の助成</p>	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者の育児休業取得率（%）が、第1種の助成金の支給を受けてから3事業年度以内に30ポイント以上上昇していること または 第1種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ育児休業取得率70%以上の場合に、次の3年以内に2年連続70%以上となること（新設）
助成額	第1種の受給後、育児休業取得率が <ul style="list-style-type: none"> 1年以内に30ポイント以上上昇：60万円 2年以内に30ポイント以上上昇：40万円 3年以内に30ポイント以上上昇：20万円 	第1種の受給後、育児休業取得率（%）が <ul style="list-style-type: none"> 1年以内に30ポイント以上上昇：60万円 2年以内に30ポイント以上上昇：40万円 3年以内に30ポイント以上上昇：20万円 または、第1種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ育児休業取得率70%以上の場合、 <ul style="list-style-type: none"> 1、2年目に取得率70%以上：40万円 2、3年目に取得率70%以上：20万円

育児休業等に関する情報公表加算（新設）

New

自社の育児休業取得状況に関する情報を公表した場合に、助成金を加算して支給します。

主な要件	第1種の助成金申請前の直近年度に係る以下（1）～（3）の情報について、厚生労働省が運営するサイト「両立支援のひろば」において公表した場合に、支給額を加算します。 <ol style="list-style-type: none"> 男性の育児休業等取得率 女性の育児休業取得率 男女別の平均育児休業取得日数
助成額	第1種の支給額に2万円を加算（1事業主あたり1回限り）

2 介護離職防止支援コース

業務代替支援加算（新設）

New

介護休業中の労働者の業務を他の労働者が代替した場合に、助成金を加算して支給します。

	新規雇用等した労働者が代替する場合	社内の他の労働者が代替する場合
主な要件	【新規雇用】 <ul style="list-style-type: none"> 介護休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（新たな派遣受入を含む）すること 	【手当支給等】 <ul style="list-style-type: none"> 介護休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させる際に、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払うこと
助成額	職場復帰時の支給額に20万円を加算	職場復帰時の支給額に5万円を加算

多様な人材の採用、人への投資等についてのお願い

労働行政の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、少子高齢化の進行に伴う労働力不足により、企業において人材を確保することが難しい状況が続いています。また、採用した新規学卒者等の若手人材が労働環境や仕事のミスマッチ等により職場に定着できず、早期離職に至るケースも少なくありません。

人材の確保・定着が喫緊の課題となる中、企業の持続的な発展のためには、若手人材のみならず、女性、中高年齢者、障害者など多様な人材の採用を積極的に進めるとともに、誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場をつくることますます重要となっています。

また、働き手一人ひとりのスキルアップにより労働生産性を高め、賃金引上げにつなげていくことができるよう、人材育成やリスキリングによる「人への投資」に取り組んでいくことが求められています。

事業主の皆様におかれましては、原材料価格の高騰等により経営環境が厳しい中で日々苦慮されているところとは存じますが、県、労働局が実施する各種支援制度を御活用いただき、下記事項につきまして御理解・御協力賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 多様な人材の採用について

女性、中高年齢者、障害者をはじめ多様な人材の採用や、就職氷河期世代の方々及び若年者の正社員としての採用を積極的に進めてくださいますようお願いいたします。

併せて、副業・兼業人材を含め、企業の課題解決に資する外部の専門人材の活用も御検討ください。

また、非正規社員の正規雇用や無期転換、同一労働同一賃金の徹底など、安定した雇用や処遇の改善に取り組んでくださいますようお願いいたします。

その際、ジョブカフェちば、千葉県ジョブサポートセンター、ハローワークなどの就労支援施設や各種事業を通じて、企業の人材確保を支援しておりますので御活用ください。

2. インターンシップ等の推進について

将来の地域を支える大学生、高校生等の職業意識の向上や適性に合った職業選択を促進するとともに、自社の魅力発信や若手人材との相互理解促進の貴重な機会となるインターンシップ等の実施について、積極的に御検討くださいますようお願いいたします。

3. 誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場づくりについて

働き手はその意欲と能力を発揮できるよう、働き方改革推進支援センターやアドバイザー派遣事業等の施策を御活用いただき、デジタル化による業務改善やテレワークの推進、休暇の取得促進、職場内の良好なコミュニケーションの醸成など、誰もが働きやすく、多様な働き方を実現できる魅力ある職場づくりを進めてくださいますようお願いいたします。

4. 人材育成やリスキリングによる「人への投資」について

働き手一人ひとりのスキルアップによる労働生産性の向上に向けて、人材開発支援助成金や産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）などの支援制度、在職者向けの公共職業訓練（ちば企業人スキルアップセミナー、能力開発セミナー）等を御活用いただき、人材育成やリスキリングに積極的に取り組んでくださいますようお願いいたします。

皆様の益々の御発展と御健勝を御祈念申し上げます。

令和5年6月

千葉県中小企業団体中央会

会長 平 栄三 様

千葉県知事	熊谷	俊人
千葉県教育長	富塚	昌子
千葉労働局長	岩野	剛