

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

組織上の管理職と 法的な管理監督者の違い

TOPIC2

育児休業中の就業と 育児休業給付金などへの影響

【北海道美瑛町の冬】霧氷が美しい早朝の風景 2月 たかきち PIXTA(ピクスタ)

2023 February 2

令和5年2月号

【企業の海外進出】日本円の為替レートが1ドル=360円の固定相場制から変動相場制に移行したのは1973年2月14日。その後、円高が進んで企業の海外進出が急増、変動相場制への移行は日本企業のグローバル化を起因する出来事になりました。それから半世紀が経ち、現在は企業の24.7%が生産・販売拠点を設けたり、業務提携や輸出を行うなどして海外に進出しています(帝国データバンク「海外進出に関する企業の意識調査(2019年)」)。また、独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)の「2022年度海外進出日系企業実態調査(全世界編)」によると、2022年に黒字を見込む海外進出日系企業は64.5%と前年より増加。ただし、昨今のコスト高などの影響で、今後1~2年で現地事業を拡大予定の企業は45.4%と、コロナ禍前より低くなっています。

組織 トラブルの要因となった判例なども

組織上の管理職と法的な管理監督者の違い

組織上の「管理職」と労働基準法上の「管理監督者」は異なります。その運用を間違えると、残業代未払いの温床となり、思わぬトラブルに発展することになります。自社の運用に問題ないか確認しましょう。

会社において、管理職とは課長、部長などの役職者をいい、管理職以上の職位者については、労働基準法上の割増賃金（いわゆる残業代）を支払わなくともよいという認識があります。しかし、組織上の管理職と労働基準法上の管理監督者とは必ずしも一致しません。「管理職」と「管理監督者」の違いを正しく理解していないと、トラブルになった際に、時間外労働や休日労働の実態に則して、遡及して割増賃金を支払うことにもなりかねません。

●管理監督者の定義

労働基準法第41条第2号にある「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」には、労働時間、休憩、休日に関する規定を適用しないと定めています。

つまり、監督若しくは管理の地位にある者（以下、管理監督者）については、労働時間の原則「法定労働時間：1日8時間、週40時間」（第32条）、休憩に関する規定「労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合には60分」（第34条）、休日に関する規定「週1回又は4週4日」（第35条）が適用されず、時間外労働、休憩または休日労働に関しては制限がないこととなります。

したがって、管理監督者の法定労働時間を超える労働および法定休日労働には、割増賃金の支払い

は必要ないこととなります。

●管理監督者の判断要素

労働基準法上の管理監督者について、「監督又は管理の地位にある者とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらわれず入社退社等について厳格な制限を受けない者について実態に即して判断すべきものであること」（昭22.9.13基発第17号、昭和63.3.14基発150号等）とされています。また、その範囲については、「労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第41条による適用の除外が認められるものである。その範囲はその限りに、限定しなければならない」とされています。つまり、管理監督者であるか否か

は、組織上の役職名によることなく、図表1の通り、①職務内容の重要性、②責任と権限、③勤務態様（労働時間の裁量制など）、④処遇の4つの判断要素に基づき実態に即して客観的かつ総合的に判断されることとなります。

したがって、「部長」「課長」などの役職名が付いていても、会社の経営会議といった重要な会議に参加することがないとか、自らの裁量で決定する権限が少なく、多くの事柄についてさらに上位者の決裁を仰ぐ必要があり、上位者の命令を部下に伝達するだけであることなどは管理監督者性を否定する要素になります。

また、管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与（基本給、役付手当等）、賞与、その他の待遇において、一般職の従業員と比較してその地位に相応の待遇がなされていなければなりません。したがって、役職に応じた役割と責任に相応した役職手当を支払うこと

2月の異名

如月（きさらぎ）

…まだ寒さが残り、衣を重ね着ることから「衣更着（きさらぎ）」が転じた説、草木が芽吹き、更生する時季だから「生更（きさら）ぎ」の意とする説など、諸説あります。なお、如月の漢字が当てられるのは、中国の2月の異名「如月（じょげつ）」が由来のようです。（他の異名）梅見月（うめみづき）、雪消月（ゆきぎえづき）、仲春（ちゅうしゅん）、恵風（けいふう）など。



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

図表 1

管理監督者の判断基準	具体的な主な判断要素
①労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない「重要な職務内容」を有していること	<ul style="list-style-type: none"> ●経営会議等の企業運営の意思決定に関わる重要な会議体に参加して発言できる。 ●経営方針や取引方針の決定において相当程度の役割（部門の方針を決定できるなど）を果たしている。
②上記のような重要な責任と権限を有していること	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員の採用、配転、人事考課、解雇等について決定する権限がある。 ●予算管理、費用管理について決定する権限がある。
③現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあること	<ul style="list-style-type: none"> ●始業時刻、終業時刻などの所定労働時間の拘束を受けない。 ●自身の業務量・業務時間のある程度自由にコントロールできる。
③賃金等について、その地位にふさわしい処遇がなされていること	<ul style="list-style-type: none"> ●一般職と比較して給与（基本給、手当など）や賞与などが相応に高い。

も必要です。また、管理監督者は時間外労働や休日労働をしても残業手当や休日出勤手当は支払われません。管理職になって残業代がなくなり、年収が減少したというようなことがあると、管理監督者性を否定される要素にもなりますので、それなりの厚遇が必要となります。

参考までに、厚生労働省の「令和3年賃金構造基本統計調査」によれば、多くの企業で管理監督者に該当すると考えられる毎月の賃金は、図表2の通りです。男女計で、非役職者と比べると部長級で30万円以上、課長級で20万円近く、係長級で10万円近く高い結果となっています。

●最近の裁判例

最近の判例で見ると、飲食店の店長を務めていた労働者が残業代の不払いなどを不服として訴えた裁判で、東京地方裁判所は労働者の管理監督者性を否定し、運営会社に計約980万円の支払いを命じたものがあります（東京地裁：令和4年9月6日判決）。

労働者は2016年10月にレストランを運営するA社に入社。2018年4月からは店長として店舗運営

に携わり、店長としての賃金は月額30万円でした。勤務は長時間かつ深夜に及ぶこともありましたが、同社は管理監督者に当たるとして、時間外・深夜の割増賃金を支払っていませんでした。同地裁は、労働者の管理監督者性を否定し、割増賃金など計978万1344円の支払いを命じたものです。

判決においては、管理監督者に相応しい待遇を与えていないにもかかわらず、「深夜業を含む長時間の時間外労働に対し一切割増賃金を支払わずにいた」として、付加金の支払いも命じています。管理監督者性については、①経営上の決定に参画し、労務管理上の決定権限を有している、②自己の労働時間について裁量を有している、③管理監督者に相応しい賃金等の待遇を得ている——ことが必要と指摘。そのうえで、当該労働者は店舗で唯一の正社員であり、勤務

時間は店舗の繁閑や他のアルバイトのシフト次第だったとして、労働時間に裁量があったとはいえないと評価し、賃金月額30万円は必ずしも高額ではなく「相応しい待遇を得ていたとは到底いえない」と強調しています。

●深夜業割増賃金、

年次有給休暇の取り扱い

管理監督者が、労働時間、休日などに関する規制が適用されないからといって、長時間労働が許されるわけではありません。労働安全衛生法の安全配慮義務の観点からも管理監督者であっても、労働時間の管理・把握は必要です。また、管理監督者といえども、労基法第41条は深夜業や年次有給休暇まで適用除外しているものではありません。したがって、管理監督者であっても、深夜業の割増賃金の支払義務および年次有給休暇の付与義務があるので注意が必要です。

図表 2

役職	男女計				
	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	役職・非役職間 賃金格差 (非役職者=100)	年齢 (歳)	勤続年数 (年)
部長級	577.9	-2.8	208.3	52.8	22.4
課長級	476.3	-3.2	171.7	48.7	20.5
係長級	367.8	-1.1	132.6	45.3	17.9
非役職者	277.4	-0.4	100.0	40.7	10.4

出典：「令和3年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

労働条件 育児休業中の就業の取り扱いはどうなるか

育児休業中の就業と育児休業給付金などへの影響

2022年10月にスタートした「出生時育児休業」を含む育児休業期間中に就業した場合、育児休業給付金や社会保険料の免除に対し、様々な影響が及びます。法改正に伴う育児休業の本質を踏まえて、その影響をお伝えします。

●法改正の背景

育児休業とは、子の養育のため、労働者が法律に基づき取得できる休業です。労働政策審議会は、「少子高齢化社会においては、出産・育児による労働者の離職を防止し、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境の実現が重要である」としています。

育児・介護休業法は、2021年6月に男性の育児休業取得を推奨する方向で大幅に改正されました。翌年4月1日より段階的に施行し、10月には、女性にとって心身の回復を最も必要とする出産直後の時期に、男性が育児休業を取得できる出生時育児休業（産後パパ育休）がスタートしました。

●育児休業期間中の就業

原則的として、育児休業期間中は労務提供義務がないため、休業期間中に就業することは想定されていません。ただし、あらかじめ労使協定を締結している場合に限り、一時的・臨時的に就業することができます。あらかじめ決められた時間や日数、毎週特定の曜日や時間など、恒常的・定期的就業させる場合は、育児休業をしていることにはならないので注意しましょう。

一方、出生時育児休業（産後パパ育休）においては、労使協定の締結を条件として、労働者が同意した範囲内で就業することが可能

となります。原則は就業不可のため、事業主が一方的に就業を命じることはできず、育児休業中に就業しなかったことを理由に、不利益な取り扱いをすることは禁じられています。企業側は、育児休業給付金や社会保険料の免除に関する条件を説明した上で、労働者が就業の希望の有無を判断できるように対応することが大切です。

●就業と休業給付金の調整

出生時育児休業を含む育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の休業給付金を受けることができます。出生時育児休業給付金の支給には、就業日数に制限があるので注意が必要です。28日間（最大取得日数）休業した場合、就業日数は10日（10日を超える場合は80時間）、休業日数が28日より短い場合はそれに比例した日数（時間数）を超える場合は、休業給付金は支給されません。

また休業期間中に就業し賃金が支払われた場合は、これまで同様に調整が行われます。休業期間中に就業して得た賃金が、①休業開始時賃金月額13%以下（181日以降は30%）である場合は全額支給、②13%（181日以降は30%）を超えて80%未満である場合は、休業開始時賃金月額に休業日数を乗じた額の80%から賃金額を差し

引いた額を支給、③80%以上の場合は、休業給付金は支給されません。出生時育児休業期間中に支払われた賃金額については、休業開始時賃金日額を基準とします。

●就業と社会保険料の免除

3歳に満たない子を養育するための育児休業等期間については、事業主からの申し出により、各月の給与や賞与にかかる健康保険と厚生年金保険の保険料が被保険者負担分と事業主負担分ともに免除されます。

従来の免除要件は、「その月の末日が育児休業中であること」であり、育児休業開始日と終了日の属する月が同一の場合は、終了日が同月の末日である場合を除き免除の対象とはならず、課題が残っていました。法改正では、短期間の育児休業にも柔軟に対応できるようにするため、新たに「同一月内で14日以上育児休業等取得した場合」も免除要件に追加されました。

また賞与にかかる社会保険料に関しても、当該賞与月の末日を含み連続して1カ月を超える育児休業を取得した場合に限り、免除対象となっています。

ただし、出生時育児休業を含む育児休業期間中に就業した場合は、免除要件である「14日以上」の日数に就業した日数は含まれません。

01

年額66万円から80万円に 後期高齢者の医療保険料引き上げへ

厚生労働省は2022年12月15日の社会保障審議会（医療保険部会）で、後期高齢者の医療保険料限度額を現行の年額66万円から2024年度に73万円、2025年度に80万円と段階的に引き上げる方針を示しました。対象は年金収入が2024年度は211万円超、2025年度は153万円超の人です。この改正で現役世代1人当たりの年間保険料は健康保険組合で1000円、協会けんぽで800円が軽減される見込みで、増収分の一部は出産育児一時金の財源に充てる予定です。※この記事は12月23日現在の情報です。

02

企業の76.6%が「内容を理解」 インボイス制度に関する意識調査

10月1日から始まるインボイス制度（適格請求書等保存方式）について、帝国データバンクが「インボイス制度に関する企業の意識調査」を実施しました。制度については企業の76.6%が「理解している」と認識。一方で、20.0%の企業が「理解していない」とし、そのうち0.3%は「言葉も知らない」と答えています。また、制度開始後の免税事業者との取り引きについては51.1%の企業が経過措置期間は取り引きをすとしたものの、41.5%の企業は「分からない」と対応を決めかねているようです。

03

企業の採用意欲も上昇傾向 大学等卒業予定者の就職内定状況

厚生労働省と文部科学省が共同で調査、公表した「令和5年3月大学等卒業予定者の就職内定状況」（2022年10月1日現在）によると、大学生の就職内定率は74.1%と前年同期を2.9ポイント上回りました。男女別では男子大学生が72.7%（前年同期比2.0ポイント上昇）、女子大学生は75.7%（同4.0ポイント上昇）、文系・理系別（大学のみ）では文系73.5%（同2.7ポイント上昇）、理系76.6%（同4.0ポイント上昇）でした。また、短期大学は45.9%で前年同期より12.4ポイント上昇しています。

04

非正規雇用労働者の待遇改善を図る 同一労働同一賃金の徹底に向けた施策

政府が2022年10月28日に閣議決定した「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」に、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた施策「同一労働同一賃金の徹底」が盛り込まれました。労働局が労働基準監督署と連携して、同一企業内における正規と非正規の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の遵守を徹底するほか、キャリアアップ助成金等を活用して非正規雇用労働者の待遇改善を支援します。この取り組みのために労働基準監督官が全国計で52人増員される方針です。

05

従業員1人あたり2万9904円 企業が教育研修にかかる費用とは

産労総合研究所が実施した「2022年度 教育研修費用の実態調査」によると、2021年度の従業員1人当たりの教育研修費用は実績額で2万9904円でした。前年度調査より5063円増加したものの、3万円台で推移していたコロナ禍以前の水準には戻っていません。同年度実績額を企業の規模別に見ると、1000人以上の企業は2万9629円（前年度調査2万4329円）、300～999人の企業は3万1323円（同2万4790円）、299人以下の企業は2万8682円（同2万6583円）となっています。

06

2025年4月13日～10月13日開催 大阪・関西万博への参加情報を発信

2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）の開催に向けて、公益社団法人2025年日本国際博覧会協会は中小企業・小規模事業者の万博参加に関連する情報をホームページで公開しました。運営や広報・プロモーションなど募集中の協賛、パビリオン出展者等が万博に関連して行う調達の情報などが記され、問い合わせ先一覧も記載。万博への参加は自社の製品や技術、サービスをPRできるほか、取引先等との関係強化、新たな共創などにつながる可能性があると呼びかけています。

調査「令和4年就労条件総合調査」

有給休暇取得率は増加傾向だが産業間格差も

政府は少子化社会対策大綱(2020年5月29日閣議決定)などで、2025年までに年次有給休暇の取得率を70%にすることを目標に掲げています。では、現状はどのようなのでしょうか。厚生労働省が2022年10月に公表した「令和4年就労条件総合調査」の結果をもとに見ていきます。

「就労条件総合調査」では、民間企業の就労条件の現状を明らかにすることを目的に、主要産業における企業の労働時間制度、定年制度、賃金制度についての総合的な調査を実施、統計しています。常用労働者を30人以上雇用する民営法人が対象で、企業全体の常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者(パートタイム労働者を除く)について調査しています。

対象となる時期は2022年1月1日現在の状況で、年間については2021年(または2020会計年度)1年間の状況となっています。ここでは労働時間制度の休日関連の調査について見ていきます。

完全週休2日制の

採用企業は半数弱

主な週休制(企業において最も多くの労働者に適用される週休制)の形態を見ると、「何らかの週休2日制」(月1~3回、隔週の週休2日制も含む)を採用している企業の割合は83.5%。このうち「完全週休2日制」を採用している企業は48.7%で、これを企業の規模別で見ると「1000人以上」が65.8%、「300~999人」が61.2%、「100~299人」が48.2%、「30~99人」が47.1%となっています。

また、年間休日総数の1企業平均は107.0日で、企業規模別では「1000人以上」が115.5日、「300~999人」が114.1日、「100~299人」

が109.2日、「30~99人」が105.3日。企業規模が小さいほど年間の休日数が少ないことがわかります。

年次有給休暇の取得率は
過去最高の58.3%

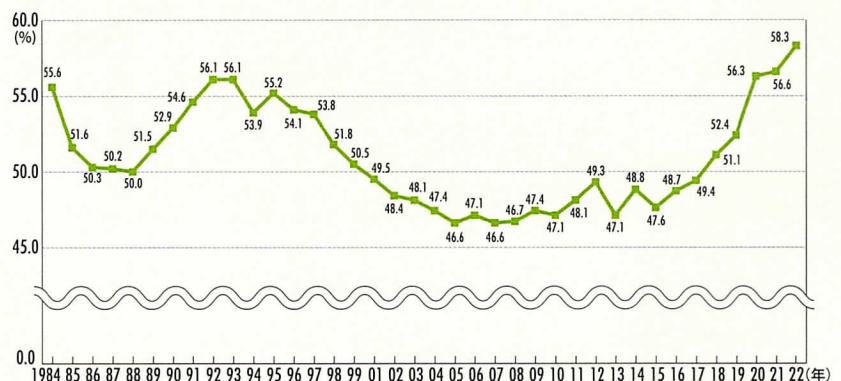
次に企業が労働者に付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)を見ると、労働者1人平均は17.6日。このうち労働者が取得した日数は10.3日で、取得率は58.3%でした。取得率は2000年に入った頃から40%台後半で推移していましたが、働き方改革関連法案が施行された2019年前後から50%を超え、今回の結果は1984年以降で最高の数字となっています(図参照)。

企業規模別の取得率は「1000人以上」が63.2%、「300~999人」が57.5%、「100~299人」が

55.3%、「30~99人」が53.5%でした。また、産業別では「複合サービス事業」が72.4%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が71.4%。一方、「宿泊業、飲食サービス業」(44.3%)と「卸売業、小売業」(49.5%)は50%を下回りました。

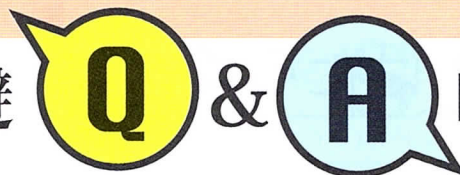
年次有給休暇は法律で定められた労働者の権利です。2019年の労働基準法改正で、法定の年次有給休暇日数が10日以上(労働者には年5日の確実な取得が義務付けられました)に引き上げられましたが、本来はすべて取得されるべきもの。労使協定を締結して企業が休暇取得日を計画的に割り振る「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入するなどして、取得体制を整えることが大切です。

労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100 (%) である。
 2) 年次については、2001年以降は調査年(1月1日時点)の前年1年間の状況を表すものであり、1999年以前は調査年(12月31日時点)1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
 3) 2007年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、2008年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

株式譲渡によるM&Aでの従業員の処遇について

Q

現在、当社では株式の全部を譲渡することによるM&Aが行われることになりました。このような場合、現在いる当社の従業員が解雇されたり、労働条件が悪くなりトラブルになることはあるのでしょうか。 (M社)

A

M&A (Mergers and Acquisitions) とは、「企業の合併・買収」のことで、2つ以上の会社がひとつになったり(合併)、ある会社が他の会社を買ったりすること(買収)をいいます。つまり、企業または事業の全部ないし一部を他の会社への移転を伴う取引を指し、一般的には「会社もしくは経営権の取得」を意味します。M&Aのスキームには、株式譲渡や事業譲渡、会社分割や株式交換などいろいろありますが、最も多いのが株式譲渡です。売り手企業(譲渡企業)の株主が株式を買い手企業(譲受企業)に売却して株主の地位を譲り、売り手企業が現金を受け取ることで、買収を成立させることとなります。

株式譲渡は経営権の譲渡なので株主の構成が変わるだけで、売り手企業の持つ事業や有形資産、従業員などの無形資産、権利や義務を残して事業を継続することができます。したがって、使用者が代わることにより、従業員との雇用契約は新たに締結し直すこととなりますが、従業員の雇用は維持され、労働条件等に特段の変化が生じるわけではありません。M&Aにより、経営者が交代することは、従業員を解雇する合理的な理由にはなりませんので、それを理由に従業員が解雇された場合には、原則として、解雇権の濫用となり当該解雇は無効となります。

したがって、株式譲渡の場合、事業譲渡とは異なり、労働契約を承継する際に従業員一人ひとりの同意は必要ありません。買い手企業からしてみると、引き継ぎたい従業員、引き継ぎたくない従業員を区別して選ぶことができないとも言えます。

また、M&Aにより、経営権が代わるので、雇用契約は締結し直すこととなりますが、売り手企業の労働

条件と買い手企業の労働条件に差がある場合には、何らかの調整が必要となります。一般的には、買い手企業の方が資本金もあり、企業規模も大きいので、労働条件が良い場合が多く、譲渡されたことにより売り手企業の従業員の給与などの処遇面は改善される可能性が高いとも言えます。しかし、買い手企業の労働条件が売り手企業より低い場合には、それに合わせることで「労働条件の不利益変更」という問題が発生します。このような場合は、人事制度や賃金制度に関して調整をして、従業員の個別同意を得ることが必要となります。

なお、原則として、株式を譲渡することによるM&Aにより、従業員が解雇されることはありませんが、株式譲渡に反対であったことや、買い手企業の社風などになじめないなどの理由で売り手企業の従業員が離職し、人材が流出する可能性はあります。また、譲渡後に買い手企業の業績の悪化や経営の合理化等により、希望退職募集や整理解雇等を行って人員削減におよぶこともあります。

整理解雇にあたっては、その要件とされている①人員整理の必要性がある(会社の運営に関する状態が非常に悪化しているなど)、②解雇回避努力義務を履行した(新規採用の中止や希望退職者の募集などの努力を行った)、③被解雇者の選定に合理性がある(勤務成績などの合理的な基準に沿って選定している)、④手続きに妥当性がある(労働協約にしたがっている)などを問われることにもなり、そう簡単ではありません。

このように、株式譲渡によるM&Aの場合には、従業員としての地位や労働条件は、事業譲渡によるM&Aより保全される面が多いと言えます。

今月の
ポイント

原則として、株式譲渡によるM&Aで従業員が解雇されることはなく、地位や労働条件においても保全される面が多い。

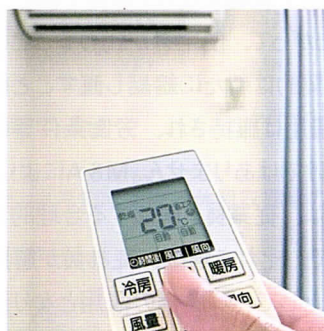


7年ぶりに政府が冬の節電を呼びかけ

冬は暖房の使用などでエネルギーの消費量が多くなる季節。政府は省エネルギーへの意識向上と実践を推進するため、2月を「省エネルギー月間」としています。それに先駆けて今冬は、2022年12月1日から2023年3月末まで「冬の節電要請期間」を実施。10年に一度と言われる厳寒を想定した電力需要の増加、ロシアのウクライナ侵攻の影響などによる燃料の調達リスク増といった理由から電力の安定供給に支障が生じる恐れがあることを視野に入れたもので、冬季としては2015年以来7年ぶりの節電要請です。

こうした状況に対し、政府は電力の安定供給に向けたさまざまな取り組みを展開しています。資源エネルギー庁の「2022年度冬季の電力需給対策」によると、事業者においては今後3年間で集中的に省エネ設備投資補助金を抜本強化。複数年の投資計画に切れ目なく対応できる仕組みを創設し、エネルギーの価格高騰に苦しむ中小企業等の省エネ対策促進を支援します。また、ものづくり補助金のグリーン枠（温室効果ガスの排出削減等に取り組む事業者が対象）も使い勝手がより良くなるよう要件等の見直しが行われる予定です。

経済産業省の「冬季の省エネ・節電メニュー」ではオフィスの室内温度を22℃から20℃に下げると建物全体に対して3.4%の節電効果があるとし、日々の節電方法についても紹介しています。無理のない範囲で節電に努めましょう。



編集後記

個人情報保護委員会に報告された2022年度上半期（4～9月）の個人情報漏洩等事案は1587件。前年同期の約3倍で、医療機関での情報紛失のほか、不正アクセスによる漏洩が多かったようです。2月1日～3月18日の「サイバーセキュリティ月間」を機に、自社のセキュリティを見直してみたいかがでしょうか。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。