

★**女性活躍加速化助成金**

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が平成28年4月1日より施行されたことにより、従業員が301人以上の事業主は「行動計画」を策定しなければなりません。内容は次の通りです。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ② 上記を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画を策定し、従業員への周知、外部への公表

③ 各都道府県労働局への届出

④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表

- ・300人以下でも積極的に取り組みましょう。
- ・助成金は次の2種類です。

【加速化Aコース】 **30万円**(300人以下企業のみ支給)

◎目標に取組目標に取組み、目標達成した場合

※300人以下の企業では取組目標に取組めば、数値目標を達成しなくても30万円を受給できますので、チャレンジをしてみてください。

※下記の数値目標達成も合わせれば **60万円**です！

【加速化Nコース】 **30万円**

◎目標に取組目標達成後、数値目標を達成した場合

★**勤務間インターバル制度に助成金**

まだ概要しか決まっていますが、勤務間インターバル制度が注目されてきたのは嬉しい限りです。看護師やトラック運転手など、翌日までの勤務時間の間隔が短いため休憩や睡眠が十分に取れず、疲れが残ったり、事故が起きたりすることがあるためです。

退社から翌日の出社まで一定の間隔を取る仕組みは「勤務間インターバル制度」と呼ばれ、EU(欧州連合)ではすでに1993年に法律を制定しました。退社から出社まで11時間を確保し、かつ、4か月平均で1週間に48時間以上働かせてはならないと義務づけており、日本と比べるとかなり厳しいなあと感じます。

助成金としては、長時間労働や有給休暇の取得促進に取り組む中小企業を対象とする「職場意識改善助成金」に勤務間インターバル制度の導入も対象に加え、受給額は数十万～100万円の予定です。

★**長時間労働の社名公表は、全国で千葉県が初**

厚生労働省千葉労働局は、最長で月197時間の違法な時間外労働をさせていたとして、千葉市の梱卸業務代行会社「エイジス」(ジャスダック上場)を是正指導したと発表した。

厚生労働省は、違法な長時間労働をさせる企業について是正指導をした上で社名を公表する方針を決定。今回が全国で初のケースとなる。

エイジスは従業員252人だが、その内の63人に労使協定で定めた上限時間を上回る時間外労働や休日労働をさせていた。

★**「スマート社員」って？**

政府が「ニッポン一億総活躍プラン」で「同一労働同一賃金」の実現を目指す方針を打ち出した。同じ仕事なら同じ賃金を支払うべきだとの考えだ。

同一労働同一賃金の考え方を物差しとして、多様な人材の力を引き出す賃金制度を作れるかが今後の企業の課題となる。

りそな銀行では「スマート社員」と呼ぶ限定社員が誕生した。スマート社員の大半は女性で無期雇用だが、業務範囲が限定されており、正規社員と非正規社員の中間的な雇用形態といえる。

りそな銀行での雇用形態は3種類だが、基本的に「同一労働同一賃金」の考え方を取り入れている。正規・非正規と共通の制度を導入し、仕事の難易度で分けた職務等級が同じなら、時間当たりの基本給も同じになる。

基本理念は「ダイバーシティ(多様性)マネジメント」で「同一労働同一賃金は多様性を生かすためのツール」という考えだ。



ひなげし