

★**雇調金、特例6月まで維持**

「雇用調整助成金」(雇調金)の特例水準が6月末まで維持されることになったが、現行の特例水準を一律適用するのは4月末まで、5月以降は感染拡大や経営の状況で差をつける。

また、「休業支援金・給付金」の対象に、大企業の非正規労働者が新たに追加される。昨年4~6月分の休業について賃金の6割を支給し、緊急事態宣言再発令後の1月8日以降は8割とする方向で最終調整に入った。

★**持続化給付金421万件に**

中小企業に最大200万円を支給する持続化給付金とテナント賃料などを補助する家賃支援給付金の申請受付が2月15日終了した。

持続化給付金は421万件、5.5兆円支給済み。一で新型コロナウイルス感染症の拡大で打撃を受けた中小や個人事業主を下支えする目的を一定程度達成。

一方、実際に事業をしていないにもかかわらず虚偽の申請をし、不正に給付金を受け取る事例も多く、返還金額は106億、返還件数は9924件、未返還も3502件ある。

★**在宅「心のケア」が課題に**

新型コロナウイルス感染症拡大で在宅勤務を促進するとともに、従業員のメンタルケアに力を入れる企業が増えている。オフィス勤務に比べてストレスや不安を感じる人がいるが、対面しないため周囲が気づきにくい。コロナ禍が長期化する中で企業の労務管理の観点からも重要な課題となっている。

労働契約法は企業に対し、労働者が生命、身体の安全を確保しつつ働けるよう必要な配慮をすることを求めている。(安全配慮義務)

配慮の例として、

- ①就業時間外は緊急時を除き個人への電話・メールを控える。
- ②2週間に一度上司と部下が1対1のミーティングを実施する。

どれだけ手を尽くしてリスク管理をしたかが問われる。

★**革新求めジョブ型議論**

2021年の春季労使交渉が本格化し、18日には主要製造業の労働組合の要求が出そろった。コロナ禍で外食・小売業が打撃を受ける一方、製造業を中心に業績を持ち直す動きも出ており賃金への反映が焦点となる。ジョブ型雇用など新たな働き方は、日本の雇用慣行を変える可能性がある。

日立は「半年前に比べれば悲観的ではない」とベアに前向きな姿勢、業績が回復傾向の企業にとり、人材獲得に直結する賃金改善をどのように回答に盛り込むかが今後の焦点となる。一方で出向や副業にも注目が集まるが、外食産業等は定期昇給も不透明だ。

★**外国人実習生の乳児遺棄各地で**

外国人技能実習生が出産した我が子を遺棄する事件が相次ぐ。「妊娠すれば帰国させられる」という強迫観念からだ。

技能実習生は19年末に41万人に達し、4年間で約2倍に増えた。内女性は4割を占める。男女雇用機会均等法は妊娠・出産を理由とした解雇や不当な待遇は禁じられているが、実習生にも適用されることを知らない。監理団体には実習生に労働法が適用されることを周知する義務があるが十分に行われていない。又「母国の送り出し機関が妊娠しないよう指導することがある」事も原因だ。

コロナ禍で企業の業績悪化は技能実習生を直撃し、解雇された実習生は12月中旬までに全国で5,000人を超える。「経営の厳しさから実習生を妊娠中に解雇すれば、生活への不安で出産は一段と難しくなり、中絶や遺棄に追い込まれる例が増えかねない」と危惧する。



沈丁花(じんちょうげ)