

★**小学校休業等対応助成金**

小学校等の臨時休業等に伴い、子供の世話をを行うため仕事をやすまざるを得ない保護者に対して、有給の休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額を支給する制度です。

この手続きは給与を支払う事業主が手続きをするのですが、この手続きをしてくれない事業主が多く、特別相談窓口を設置し「企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等」をおこなっています。

具体的には、労働者がこの助成金の利用を希望する場合、都道府県労働局「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」に連絡すると、労働局から助成金の活用ができるよう働きかけを行います。それでも労働局からの働きかけに事業主が応じない場合に、労働者が直接申請することが可能となります。問い合わせ先は以下のとおり。

小学校休業等対応助成金問い合わせ 0120-603-999

休業支援金・給付金問い合わせ 0120-221-276

★**トヨタ満額回答方針**

トヨタ自動車労働組合は2022年春闘で全組合員平均を基準とした要求をやめ、代わりに職種や職位ごとの賃上げ額を要求。賃上げ水準は前年並みとしているが、過去最高益を記録している業績などを背景に年間一時金(ボーナス)は6.9か月を求めた。

トヨタ自動車の豊田社長は「賃金、賞与について会社と組合の間に認識の相違はない」と語り、事実上、賃上げやボーナスの要求に満額回答する方針を表明した。

★**コロナ禍保健所職員らの時間外労働**

自治労は17日新型コロナウイルス対応に当たる保健所職員らに昨年1年間の労働時間等のアンケートを行い1771人が回答した。約2割が過労死ラインに当たる月80時間以上の時間外労働を経験、約36%が自身に「うつ的な症状があった」と答えた。

また、患者から「死ね」「仕事が遅い」などの暴言やクレームを受けたとの被害も記された。

★**従業員への教育訓練投資**

各企業がIT化やデジタル化を急ぐ中、従業員の能力を高める教育投資が重要になっている。内閣府の「日本経済2021-2022」ミニ白書は、スタートアップなど若い企業ほど教育訓練投資で高い効果を上げていると分析した。従業員が習得した能力を生かせる新技术を積極的に取り入れているためだ。

企業が従業員に行う教育効果社歴別(内閣府調べ)

企業年数	教育訓練投資1%増
創業から27年前後若齢グループ	労働生産性⇒0.028%UP
〃 50年 〃 中齢グループ	〃 ⇒0.01%UP
〃 70年 〃 高齢グループ	〃 ⇒0.007%UP

ソフトウェアへの投資についても、1%の投資増に対する生産性の上昇率は若齢グループが高かった。若齢は0.019%で、高齢は半分以下の0.008%だった。

企業で教育訓練を受けた従業員の割合はOECE各国と比べると日本は訓練の普及が欠かせない。人材投資とともにソフトウェアへの投資も増やせばより生産性を押し上げるため、ソフトとハード両面への投資が重要と指摘している。

従業員の自主的な啓発活動は年収増に繋がり、正規雇用で44万円、非正規雇用で29万円の差があった。

★**父が家事・育児を十分にするには**

国立成育医療研究センターから「6歳未満の子供がいる父親が家事・育児に十分な時間を確保するためには、1日の仕事時間を9時間半以内にする必要がある」との分析結果が公表された。睡眠と食事10時間、休憩は2時間、家事と育児に2時間半確保するには、仕事と通勤を9時間半以内にする必要があるとした。

16年のデータでは父親の仕事と通勤の時間が「12時間以上」が最多の36%。10時間以上で69%。12時間以上の父親の家事・育児は10分だけだった。



紅梅