

★人材開発支援助成金

令和4年4月に デジタル化人材育成の強化等を目的とした「人への投資促進コース」が創設されました。IT分野未経験者の即戦力強化のための訓練や、イノベーションの促進や事業運営に資する人材育成を行う事業主に対して等、様々な助成メニューを用意している。

概要(助成率、助成額は中小企業のもの)

訓練メニュー	対象訓練	助成率	賃金助成額
高度デジタル人材訓練	高度デジタル訓練	75%	960円
成長分野等人材訓練	海外も含む大学院での訓練	75%	960円(国内大学院)
情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT+OJTの組み合わせの訓練	60%	760円
長期教育訓練休暇等制度	長期教育訓練休暇制度(連続30日以上)	制度導入経費20万円	1日6000円
	所定労働時間の短縮及び所定外労働免除制度		-
自発的職業能力開発訓練	労働者の自発的な職業訓練費用を事業主が負担した訓練	30%	-
定額制訓練	定額制訓練(サブスクリプション型の研修サービス)	45%	-

※予算は4,000億円あり、労働局から社労士に周知依頼がきています。

★すかいらーく賃金未払い16億円

外食大手すかいらーくホールディングスが、従業員の労働時間を5分未満の端数を切り捨てる運用をしていたことで、未払い賃金総額16億円を支払う。

労働基準法等では1か月の時間外労働時間を合計し、1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは認められています。しかし、日々5分未満の残業を切り捨てるのは、たった5分でも違法となります。

未払い賃金の時効は2020年4月の改正で、3年になりました。たった5分でもダメなのかとビックリしている経営者の方もいらっしゃると思いますがこの記事を見て、御社の従業員も請求する可能性がありますのでしっかりと対策を立ててください。

★アマゾン配達員「業務委託は偽装」主張

アマゾンジャパンの下請け企業と業務委託契約を結び横須賀市を拠点に働く配達ドライバー10人が「東京ユニオン・アマゾン配達員組合横須賀支部」を結成。組合員は個人事業主として働くが、アマゾンからアプリなどを通じて指揮命令を受け、労働時間も管理されているとして業務委託は「偽装」と主張。労働契約の締結や長時間労働の是正などを求めた。

★大成建設パパも全員育休

大成建設が育休取得率100%を3年連続で達成している。丸井グループも4年連続100%の記録を更新中。育休を取りたいというパパは増えているが3つの高い壁が立ちはだかっている。「上司や職場の無理解」「収入の減少」「復帰後のキャリア不安」この壁をどのように乗り越えたのか?

建設業界は20年間で就業者数が150万人も減り、育児に理解のない職場では人材はつなぎとめられないと、2016年に育休取得率100%の目標を立て、現在のパパ育休平均取得は9.7日。

育休を取得できないのは「上司や職場の無理解」が一番の阻害要因。そのため、まずトップである社長が全社に継続的にメッセージを送り、役員、部長、課長と上から下へと意識改革を迫った。そして、支店や事業所に取得率を四半期ごとに一斉送信。未取得の社員がいる部署の幹部には人事部が働きかけプレッシャーをかける。収入減対策には、有給にできる制度を拡充。復帰後のキャリア不安は、育休を挟んだ場合公平になるよう、取得期間を除いて前後1年分の評価を使うことで長期育休取得者を増やした。「代わりが利かないのは業務ではなく父親」と短い育休だけで満足しないパパを育てる。



枇杷びわの実