

〒110-0002 東京都台東区上野桜木1-7-5 ハウス上野の山 206

Tel : 03-5815-8911 / Fax : 03-5815-8912

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

**厚労省、雇用調整助成金の特例措置を
2023年1月末で終了すると発表**

2022年10月28日、厚労省は雇調金の特例措置を来年1月末で終了すると発表しました。業況が厳しい事業主への支給上限は12,000円に引き下げられていますが、12月・来年1月の上限額は9,000円(助成率最大9/10)、来年2月・3月の上限額は原則的な措置の8,355円(助成率2/3)に戻ります。※来年4月以降の取扱いは今後政府で検討。

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)※1)

		令和4年 10~11月	令和4年12月~ 令和5年1月	令和5年 2~3月
中小企業	原則的な措置 (※2、5)	4/5(9/10) 8,355円	2/3 8,355円	
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	4/5(10/10) 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主(※6)(経過措置)	-	2/3(9/10) 9,000円	-
大企業	原則的な措置 (※2、5)	2/3(3/4) 8,355円	1/2 8,355円	
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	4/5(10/10) 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主(※6)(経過措置)	-	1/2(2/3) 9,000円	-

(※1) 令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※2) 生産指標が前年同期比(令和5年3月までは、令和元~4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)で1か月10%以上減少している事業主。なお、令和4年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認。

(※4) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認。

(※5) 令和4年12月~令和5年3月について、※2の措置のほか以下の措置を講じる。

・クーリング期間制度(直前の対象期間満了日の翌日から1年経過するまで新たに受給できない制度)を適用しない。

・クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日~令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。

・その他、申請書類の簡素化等の特例を継続。

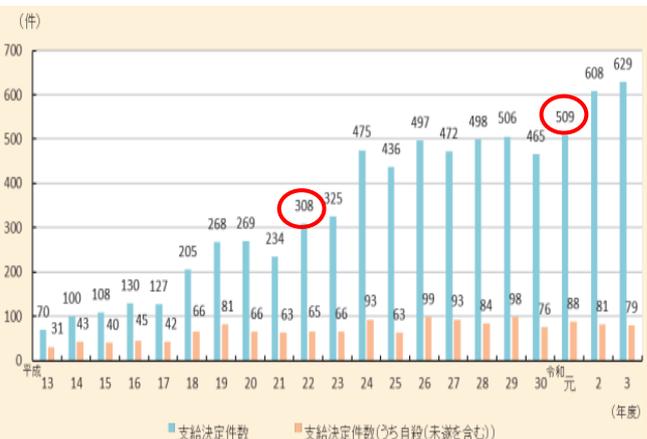
・これまでコロナ特例を利用せず、令和4年12月以降の休業等について新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行う。

(※6) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。毎月業況を確認。

精神障害の労災、10年間で6割増

2022年10月21日、厚労省は「令和4年版 過労死等防止対策白書」を公表しました。

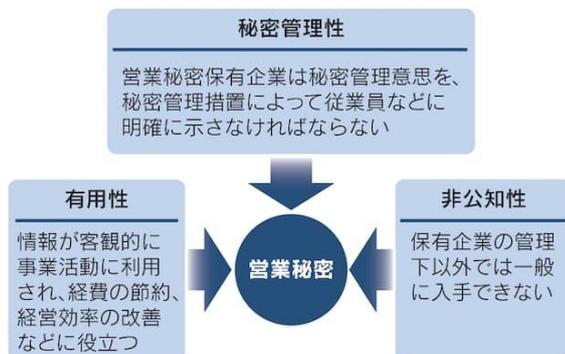
うつ病など精神障害による労災認定数が2010年度からの10年間で6割以上増加(308件→509件)、特に女性の認定は8割近く増加(セクハラが原因のケースが多い)したとのことです。



不正競争防止法違反の疑いで かっぱ寿司運営会社社長逮捕

不正競争防止法違反の疑いで2022年9月30日、「かっぱ寿司」を運営するカッパ・クリエイトの社長が、以前勤めていた、ライバルチェーン「はま寿司」の営業秘密に当たるデータを、不正に持ち出したなどとして警視庁に逮捕されました。警視庁は去年「はま寿司」からの刑事告訴を受けて、捜査を進めていましたが、商品に使われる食材の原価や使用量などに関するデータが**不正競争防止法の営業秘密(下記に記載)**に該当すると判断したとのことです。

不正競争防止法の営業秘密とは



(注)経済産業省の資料から作成

不正競争防止法21条によると営業秘密を不正に取得する行為、及び不正に取得した営業秘密を使用・開示する行為などに対しては、**10年以下の懲役又は2,000万円以下の罰金またはこれらが併科されます。**同様に2021年1月12日、**不正競争防止法違反の容疑**で警視庁に逮捕された事件として、楽天モバイルの元社員が前職のソフトバンクから機密情報を不正に持ち出したとして、ソフトバンクは、楽天モバイルと元社員に対し「約1000億円の損害賠償請求権」を主張する訴訟を東京地裁に起こし係争中です。

社員と、秘密保持契約書を締結し、さらに、現在ある程度の会社であれば、誰がどのデータにアクセスし、どのデータをコピーしたかはシステムに記録が残るはずですので、社員が転職したら、システムを再チェックして確認しましょう。

リスキリングとは

最近、「リスキリング」という言葉をよく聞くようになりました。「リ」と「スキリング」が合体した新語で、「新しくスキル(技能)を付ける」「学び直す」というような意味です。

特に社会人に対し、デジタル社会やIT時代に対応できる能力を、特別の講習やトレーニングによって付与する場合には使われることが多いです。

岸田文雄首相も2022年10月3日の臨時国会の所信表明演説で、この言葉を使いました。「リスキリング、すなわち成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備……」「特に個人のリスキリングに対する公的支援については、人への投資策を『5年間で1兆円』に拡充します」

つまりリスキリング教育とは、新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する／させることを指します。

社会がそのような状態になってはじめてリスキリングの重要性に気づき、デジタル人材の育成に乗り出してはもう遅いのです。**中小企業としては、まだ他社が様子見で足踏みしている今、先にその一步を踏み出すことで、5年後、10年後に圧倒的な差が生まれます。**

まず、そもそもデジタル人材が不足しているからこそ、今リスキリング教育の重要性が叫ばれています。

中小企業が優秀なデジタル人材を採用するのは現実的に難しいと言わざるをえません。リスキリング教育は、基本的に「全社員」を対象とします。

経営者自身の意識改革も含め、全ての社員が当たり前のようにデジタルツールを使いこなせるようになれば社員同士でカバーし合うことができます。また会社としての方針が定められ共有されているからこそ、特定の誰かが離脱することになったときにも、会社としてはブレることなく事業を押し進めることができます。