

## ●5月2日『えんぴつ記念日』

1886年(明治19年)のこの日に、眞崎仁六(まさきにろく)が東京の新宿に日本初の鉛筆の工場「眞崎鉛筆製造所」を創立したことにちなんで決められました。ちなみにこの「眞崎鉛筆製造所」は後の三菱鉛筆株式会社となりますが、三菱グループで有名な三菱財閥とは無関係な企業です。

鉛筆や色鉛筆には、細部まで規定されたJIS規格があります。一般的な鉛筆は9Hから6Bまでの「硬度記号」があります。(9H・8H・7H・6H・5H・4H・3H・2H・H・F・HB・B・2B・3B・4B・5B・6Bの17種類)6Bから9Hに進むにつれて硬度が増し、逆に9Hから6Bに進むにつれて色の濃さが増していきます。分類上は中間ではありませんがHBが中心硬度と定められています。呼号のアルファベットは次の言葉の略称となっています。「H」:Hard、「B」:Black、「F」:Firm/Fine(しっかりした/細い)それぞれ好みの硬さや色の濃さがあると思いますが、「B」ですとすぐに折れてしまうため、私はどちらかと言うと筆圧が強い固めの「H」を好んで使います。

小学生の頃は、学校でシャープペンシルの使用を禁止されていたので、鉛筆を使っては削っての繰り返しでした。中学生になってシャープペンシルが「解禁」され、随分楽になったのを覚えています。考えてみると、社会人になって鉛筆や色鉛筆を使う場面というのがほとんど無いんだなあ...と思います。

最近では「大人の塗り絵」が流行っているようで、子供の頃のそれとは違い集中力や想像力が必要なようです。久しぶりに色鉛筆を用意して、夢中になってみるのもいいかもしれません。また、5月2日にはキーボードを叩くのではなく、鉛筆を持って文章を書くのはいかがでしょうか。



## OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!



古谷

### ●中目黒「Sugita」

東急東横線の中目黒駅と祐天寺駅間の高架下、静かな住宅街にうどん屋「Sugita」があります。

うどん屋にして、食べログで3.57の高得点の評価。俳優の東出昌大さんはじめ芸能人行きつけのお店としてテレビ番組でも何度か紹介されています。

このお店一番のお勧めは、「海苔ぶっかけうどん温玉のせ」。海苔を練りこんだ緑色のうどんに、大量の刻みのりと温玉子で食べる一品です。右下のニンジンに見えるものは、うどんの生地にトマトジュースの練りこんで作ったものだそうです。自家製の甘じょばいダシを自分の好みでかけながら食します。

一口食べると、うどんの生地に練りこまれた磯の香りと、刻みのりのふわっとした香りが広がります。刻みのりには少し塩が利いているので、薄めの味付けがお好みの方は、最初はなにもかけずにそのまま食されることをお勧めします。

緑色のうどんと巣籠もりのようにたっぷりのった海苔の見た目のインパクトもさることながら、初めて

食べる味でありながらもまた食べたいと癖になる、そんな一品です。

いつも行列が出来ていると聞き、開店20分ほど前に行ったのですが、その日は一番乗りでした。ほぼ同時に来た男性は、大学のうどん研究会の学生で、各地の美味いうどんを食べ歩いているそうで、こちらのお店は、はずすことができないとのこと。

カウンターのみ狭いお店ですが、ほんわかした雰囲気の良いご夫婦が経営されているとてもアットホームなお店です。

皆様も機会がありましたら、是非この初めてのうどんを体験してみてください。



## Member's Voice 「本音と建前」

星山

先日、田舎からいところが(勝手に)遊びに来て、(急に)某テーマパークに行きたいと言うので(仕方なく)連れて行くことにしました。園内に入るとさっそく(中途半端に)可愛らしいキャラクターたちが手を振りながら(媚を売りながら)近づいてくれました(興味もないのにすり寄ってきました。)(胡散臭い)夢の国と言われているだけあって、誰もが(無駄に)楽しそうに過ごしており、その光景を見ているだけでなんだかこっちまで(感覚が麻痺して)幸せな気分になってきました。お客さんだけでなく園内のスタッフも(腹が立つくらい)楽しそうな顔してるのがとても素晴らしく(虚構以外の何物にも見えず)、またカップルで来ている女性たちの夢見るような表情(アピール)もとても印象的でした。刺激的な(生ぬるい)アトラクションや(興味の持てない)夢いっばいのパレードなど何かにつけ(いちいち)並ばなければなりませんでしたが、そんなことまったく気にならないくらいどれもこれも(ある意味)素晴らしく、名物の(バカ高い)ポップコーンもとても美味しかったです(普通でした。)。本当に(そこそこ)楽しくて一日中いても不思議とまったく疲れを感じず(めっちゃめっちゃ疲れました)、いつか機会があれば是非また行こうと強く心に誓いました(誓いませんでした。)。でもなんだかんだ言いながら結構好きなのは秘密です。

2016  
5  
(May)



### 【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 雇用保険関連法の改正
- ・ ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・ 経営者のための「9つの力」「リーダーシップ力⑤」
- ・ カレンダー探訪記「5月2日『えんぴつ記念日』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「中目黒『Sugita』」
- ・ Member's Voice「本音と建前」

### 獵師町の猫 (2016.2.22)

昨日の夜何を食べたか思い出せません。さっきからずっと考えているのですがどうしても思い出せないので。じゃあ昨日の昼食はどうでしょうか...やっぱり思い出せません...老化? 記憶喪失? それとも何も食べていないのでしょうか...?

そんなことを考えながら歩いていると、1匹の猫と目が合ってしまった。

## 頑張ろう!九州!

## AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



# 社会保険労務士法人 相事務所 相行政書士事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email [info@sr-aijimusho.co.jp](mailto:info@sr-aijimusho.co.jp)

平成28年4月より雇用保険法および労働保険徴収法が改正されます。失業率改善や高齢者の就労意欲向上、早期再就職の実現等を踏まえた改正となっています。施行時期に差はありますが、主な改正事項を整理したいと思います。

## ●雇用保険適用（保険料、被保険者）に関する改正

### 1.雇用保険料率の引き下げ（平成28年4月1日施行）

労働保険徴収法では財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣が雇用保険料率を変更できることになっています。これを弾力条項といいます。今回の改正では本来の保険料率が引き下がり弾力条項も引き続き行われる余地を残した結果4月1日からの保険料率は下表のように変更されます。

※( )内の数字は平成27年度の料率です。

事業の種類	雇用保険料率	労働者負担率	事業主負担率	会社負担率内訳
一般の事業	11/1000 (13.5/1000)	4/1000 (5/1000)	7/1000 (8.5/1000)	失業等給付分4/1000(5/1000) 雇用保険二事業分/1000(3.5/1000)
農林水産業 清酒製造業	13/1000 (15.5/1000)	5/1000 (6/1000)	8/1000 (9.5/1000)	失業等給付分5/1000(6/1000) 雇用保険二事業分3/1000(3.5/1000)
建設業	14/1000 (16.5/1000)	5/1000 (6/1000)	9/1000 (10.5/1000)	失業等給付分5/1000(6/1000) 雇用保険二事業分4/1000(4.5/1000)

### 2.保険料免除措置の廃止（平成32年4月1日施行）

現在、毎年4月1日時点で64歳以上の雇用保険加入者は「高齢免除対象者」として雇用保険料の負担が免除されています。雇用保険の適用拡大の影響でこの免除制度が廃止され、施行日以降は保険料が発生します。

### 3.雇用保険の適用拡大（平成29年1月1日施行）

現在、入社時の年齢が65歳以上の場合、雇用保険に加入することができません。しかし、近年の高齢者の就労意欲の向上を踏まえて、施行日以降に入社した人は加入対象となります。

#### ⚠ POINT!

料率変更により今年度の労働保険料の申告・納付（年度更新）では確定保険料と概算保険料の金額が変わります。また高齢免除対象者の施行時期にもずれがあるため、改正後の集計に注意が必要です。

## ●失業等給付に関する改正

### 1.就業促進手当(再就職手当)の給付率変更（平成29年1月1日施行）

早期に安定した職業に就いたときに失業保険(基本手当)の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上ある場合、就業促進手当(再就職手当)が支給されます。この給付率が下表のようになります。

基本手当の支給残日数	改正後（改正前）
所定給付日数の1/3以上	支給残日数の60%(50%)
所定給付日数の2/3以上	支給残日数の70%(60%)

### 2.特定受給資格者の範囲拡大（平成29年1月1日施行）

特定受給資格者とは、退職の理由が、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職した人です。通常の離職に比べて失業保険の受給期間が優遇されています。今回の改正でこの特定受給資格者に該当するケースに次の理由が追加され範囲が拡大されます。

- ✓ 正当な手続きによらない労働条件の変更により退職
- ✓ 一定の賃金不払いにより退職
- ✓ 育児・介護休業法で定められた法的義務違反により退職
- ✓ 男女雇用機会均等法で禁止されている妊娠・出産等を理由とした解雇その他不利益取扱により退職

※問答有用Q&Aは、今月お休みします。



登場人物



おばあさん⇒長年、総務や人事の仕事に携わり、現在は社労士の資格を取得し社労士事務所で働いている。



クロ(猫)⇒昔、河原に捨てられているところをおばあさんに拾われて以来なつてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

## ●通勤手当はきちんと申請しよう！

店長「おーい、みんな~ちょっとええか~！すまんけど、各々来週までに直近で購入した定期券のコピーと役所で住民票記載事項証明書をとってきて提出してくれんか？」

クロ「(ザワツ…)ど、どないしたんですか急に…」

店長「実は、社長の知り合いの会社で、会社の近くに引越したのに届け出せんと、2年間も通勤手当の不正受給しとったしょ~もうない奴がおつたらしいんや！」

クロ「…もしかして…俺ら疑われてるんですか？」

店長「いやいや違うがな~！もちろんお前らのこと心の底から信用してるで~！せやかて社長様がそうせい言うたらワシら哀れな社畜は言うこと聞かぬやあないがな~！ワシかてホンマはこんなんしとうないんやで~！ちゃっちゃと済ませて身の潔白を証明したらんと！それでしまいや！」

クロ「わかりまし…た… (…え、えらいこっちゃ…)」

—ここは大阪ミナミのクロの自宅—

クロ「(キキー！ガシャン！！)大変や！大変や！」

おば「おやおやどうしたんだい、そんなに慌てて。そんな乱暴な乗り方してたら、買ったばかりのマウンテンバイクが壊れちゃうでしょ。」

クロ「そのマウンテンバイクのことで困ってんねん！今日バイト先で…かかかか…交通費を浮かそう思うて、6か月分の定期代でマウンテンバイク買ってしもたんや…」

おば「この馬鹿猫！！たいした稼ぎもないくせに、高級な

自転車買ってきて変だと思ったんだよ！そもそも山に行くわけでもないのになんでマウンテンバイクなんか買つかねえ？身の丈と足の短かさに合わせて三輪車で十分でしょ！？」

クロ「なんでやねん！…せやけどもし猫ノビしたのが会社にバシてもうたら、やっぱし全額返さなあかん…よね…？」

おば「もちろん民法上の不当利得（法律上の原因がないのにもかかわらず受けている利益）になるから全額返還する義務（時効は10年）があるよ。それどころか虚偽申請で不当請求してるんだから刑法上の詐欺罪にも該当するね。懲戒解雇は重すぎるとしても、なんらかの懲戒処分（けん責・訓戒・減給・降格）もあるだろうね。」

クロ「ふえ…、つ、ついに犯罪者になつてもうた…」

—翌日—

店長「クロ~犬は三日飼えば恩を忘れずゆうけど、猫はえらい薄情なもんやな~ワシが猫好きやからぎょうさん来たアルバイトの応募の中で特別に社長に推薦して採用してやったんや…おまえみたいなモンに目かけてやったワシまで監督不行届きで始末書書かなあかんわ。この落とし前どうつけてくれんねん！」

クロ「す、す、すみません、店長！決してわざとちやいます。ホンマにすみません！すみません！」

店長「あかん！クビや！おい山田！このドラ猫つまみ出せ！」  
クロ「そ、そんなあ…」

クロは一体いつになったら正社員になれるのか！？ つづく

# 経営者のための「9つの力」

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる！というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

## ●リーダーシップカ⑤ 「ほめることだけでなく叱ることも時には必要」

部下を叱るときに、どんな叱り方をしますか？  
目の前で懇々と説教するように説く、別の部屋に移動して、他の人の目から放して叱る、嫌味もこめてねちねちと繰り返す、メールで伝えるのみで面と向かっては話さないなど様々でしょう。

叱る方法はいくらかでもありますが、一つ方法を間違えてしまうと、すぐにパワハラととらえられることもありますので、執拗な叱責は避けなければなりません。

徹底的に議論することが好きな方は、相手を理詰め論破することに意義を感じるかもしれませんが、相手を論破することは、相手の意見を否定してしまうことにもなりかねませんので、こちらにも注意が必要です。

同志社大学の太田肇先生も、叱られることは自分の態度や行動が否定されることであり、自己効力感や有能感など自信を失わせることになってしまうといま

す。誰しも叱られることが好きな人はいませんし、叱られ続けると自信も失います。

では、失敗しない叱り方というものはあるのでしょうか。

ほめることと叱ることの割合は、5対1くらいが望ましいといわれているとのこと。ほめることを先行させて、その後で叱ることが効果的であるとしていますし、ほめることのほうが多ければ、多少叱られてもそれを受け止めるための余裕もできてきますので、ダメージも少なくなります。

また、メールや文章では相手に真意が伝わらないということもありますので、口頭で行うことがよいとしています。

時には愛のむちも必要かと思しますので、効果的に行うことで組織力を高めていくこともポイントです。