

●今月は「お花見」を料理しちゃうぞ！

春の花といえば、皆さん何を思い浮かべますか？ほとんどの方が、「桜」と答えるのではないのでしょうか。そして桜といったら、「お花見」ですよね。桜は日本の春を彩る代表的な花です。今回は、個人的にも毎年楽しみにしている、「お花見」の歴史を料理しちゃうぞ！と思います。

まず、日本の花見文化ですが、奈良時代の貴族の行事が起源だといわれています。当時の花見といえば主に「梅」だったようで、それが平安時代頃から「桜」に変わっていったそうです。

また、嵯峨天皇が桜を大変気に入っていたという背景もあり、花見は貴族の間で急速に広まり、これが日本人の桜好きの原点といわれています。そして831年（天長8年）からは、宮中で天皇主催の定例行事として取り入れられ、その様子は「源氏物語」にも描かれています。また、平安時代において桜は庭作りの必需品となり、花見の名所である京都の東山も、この頃に誕生したと考えられているそうです。桜の時期の京都は良いですね。

そして、花見の風習が広く庶民に広まっていったのは江戸時代といわれています。この頃に、桜の品種改良も盛んに行なわれたそうです。江戸時代から花の品種改良をしていたとは、調べていてちょっと驚きました。

最後に、そうした歴史ある「お花見」ですが、全国のほとんどの「ソメイヨシノ」が寿命を迎えているそうです。日本の桜が危ない！しかし安心して下さい。現在、植え替え作業が全国各地で行われています。ただ種類の異なる桜を植えることが多いようで、開花の時期にバラつきが出てしまうことは避けられないようです。

これからは、「今年も綺麗な花を咲かせてくれてありがとう！」と、感謝の気持ちで観賞したいものです。

OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS! 古谷

●ぶらり銭湯めぐり

家のお風呂が工事のため、久しぶりに銭湯に行くことになりました。せっかくなので、銭湯生活を楽しもうと、ちょっと有名な銭湯を探して行ってみたいことにしました。

偶然、最寄駅から3分のところに銭湯通の間で有名な「千代の湯」がありました。ここは壁一面の富士山の絵が有名で、いろんな湯舟がある中、水風呂から眺める景色が一番美しく感じられました。お風呂の水は、軟水を使用されているので、シャワーだけでもお肌がツルツルになります。

次に行ったのは、中目黒駅から徒歩3分のところにある「光明泉」。3階テラスには星空が見れる露天風呂があります。ここは場所柄のせいか、若い女性が多く、楽しい会話が飛び交います。

どちらの銭湯もモダンなデザインでとても清潔にされています。今話題の炭酸泉に長くつかっている女性が多かったです。炭酸泉は、毛穴の奥の汚れまで取り除いてくれ、体の芯までじわじわ温めてくれます。

最後にご紹介したいのは、世田谷区にある「藤の湯」。かなり古い銭湯ですが、建物の外観から内部まで木で作られおり、風情が感じられます。ヒノキ風呂もあり、木の香りが気分を落ち着かせてくれます。

どの銭湯も天井がとても高く、湯船につかっていると開放感が味わえます。レンタルタオルも用意されているところが多いので、会社帰りに手ぶらで気軽に行くこともできます。現在東京の銭湯は、一律460円。たまには気分転換に会社帰りに銭湯でリフレッシュするのもありかもしれませんね。

人生ノリNoriダイアリー 福島

●商業施設の移り変わりに思うこと

先日、地元上大岡のイトーヨーカドーが43年の歴史を閉じました。ここは、デニーズの1号店もあり、注目されている店舗であったと思います。決して大きな店舗ではありませんでしたが、よく買い物に行ったり子どもたちを遊ばせたりした場所でした。

イトーヨーカドーの閉店はここに限らず、スーパーマーケットの一時代が終わろうとしています。スーパーの新しい形態は、いくつかの商業施設が大型店舗として構え、しかも立地はよくありませんが大型駐車場も完備するなど、ボリュームディスカウন্的な展開が多くなってきています。昔のような屋上遊園地なども今では懐かしいですが、広さをアドバンテージとした施設の展開は、新しい世代にはうってつけのスポットでもあるでしょう。僕もまだ子育て世代であったならば、その遊び場に子供を預けておけば、飽きずに遊んでくれるんだろうなあなどと考えてしまいました。

スーパーだけでなく、デパートも様変わりをしています。大手百貨店に、低価格のファストファッションブランド店が軒を連ねるなど、少し前までは高額商品しか扱わなかったイメージも変わってきています。いつまでも固定観念に縛られてはいけないということなのでしょうが、この先どんな展開になっていくのか楽しみであり、不思議な感覚を味わうこともさらに多くなるのかとぼんやり考えた年度末です。

2017
4
(April)

あ い こんたくと

A i Contact



- 【今月号のLINE UP】**
- ・ <特集> 技能実習法の概要
 - ・ 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」「女性の働き方改革」
 - ・ SANO's Kichien 「今月はお花見を料理しちゃうぞ！」
 - ・ ぶらりゆらり大人の休日「ぶらり銭湯めぐり」
 - ・ ノリNoriダイアリー「商業施設の移り変わりに思う」

カーネーション見本園 (2017.3.6)

河津桜を見に行った帰りに立寄ったこちらでは、カーネーションの新品種を試験栽培し、研究されています。総敷地面積が1500平方メートルもあり、約330種類を超える品種を栽培しています。今まで見たこともないような品種も見ることができ、なかなか見ごたえのある園です。

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

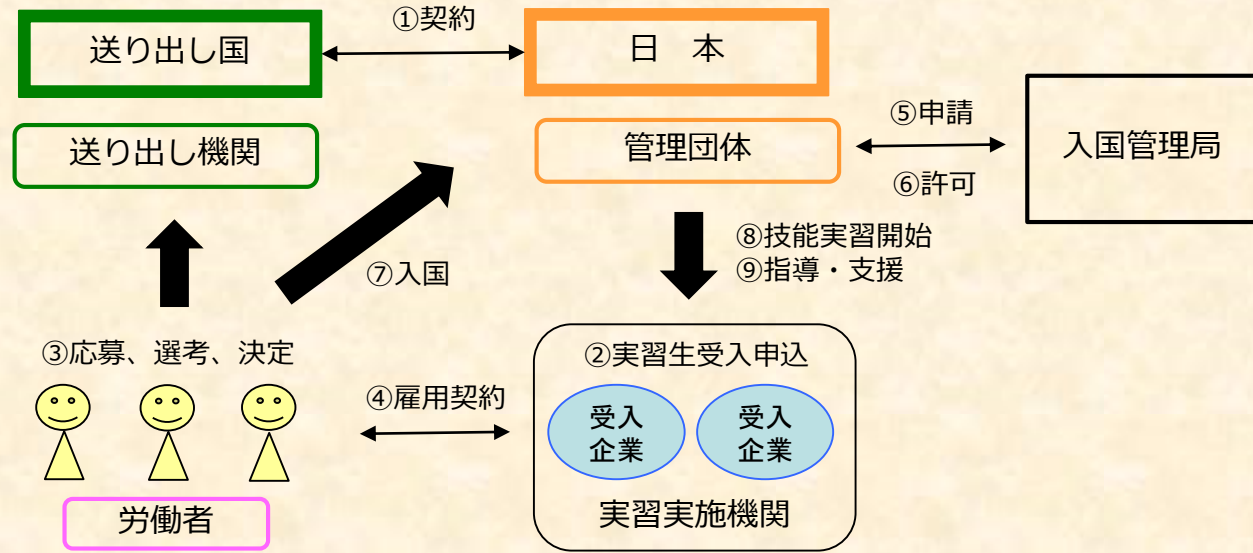
〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階
Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352
URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email info@sr-aijimusho.co.jp

平成28年11月28日、技能実習法（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律）が公布されました。外国人労働者が増える時代に適正な技能実習制度を設けて、開発途上国に対する「人づくり」に協力することを目的としています。施行日は公布から1年以内と時季が迫るなか制度のしくみと技能実習法の概要を採りあげます。

●技能実習制度のしくみ

技能実習制度は、「企業単独型」と「団体管理型」に分かれます。日本では団体管理型の技能実習制度を採用している企業が多いといわれており、非営利の管理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する形態です。

◆団体管理型の技能実習制度のながれ



●技能実習法の概要

今回の制度改正が目指すものは、技能実習制度の体制を強化することと、制度を拡充するところにあります。政府（当局）間の取り決めがないことにより送り出し機関が不適正な保証金を徴収していたり、管理団体や実習実施者（受入企業）の責任が不明確であったり、といった問題がありました。また技能実習期間が最長で3年間であったため技能習熟にはより長い期間が必要ともいわれていました。こうした課題を解消するために技能実習法では、次のような規定が設けられました。

主要事項	内容
● 技能実習計画	実習実施者は、技能実習を行う場合には、技能実習生ごとに、管理団体の指導のもと、技能実習計画を作成し、外国人技能実習機構の認定を受けることが求められます。
● 管理団体・実習実施者	管理団体については許可制とし、許可の基準や欠格事由、取消し等が規定されます。また実習実施者についても届出制となります。
● 外国人技能実習機構	技能実習制度の「司令塔」として外国人技能実習機構が認可法人として設立されました。技能実習計画の認定、実習実施者の届出受理、実地調査、管理団体の許可に関する調査、などの業務を担います。
● 技能の実習制度の拡充	これまでの「技能実習1・2号」に加えて「技能実習3号」を新設して、技能実習の最長期間が3年から5年となります。

●問答有用Q&A 【Q】技能実習法と関連して制度改正された内容は他にありますか？

【A】今回成立した技能実習法の改正で技能実習制度の対象職種に介護職種が追加されたことを受けて、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律も成立しました。これにより介護福祉士の資格を取得した者

を対象とする新たな在留資格が創設され、外国人留学生が卒業後日本で就労することが可能となりました。これまでは経済連携協定の枠組みでしか介護従事者を受け入れることができなかったものが拡充されます。

登場人物



おじさん⇒元社労士事務所の代表。現在は息子に事務所を任せてのんびりと年金生活を送っている。



シロ（猫）⇒昔、河原に捨てられているところをおじさんに拾われて以来なついてしまった。キャットフードを扱う会社に入社し、恩返しすべく日々奮闘中。

●1年変形労働時間制について

シロ「おじさん！4月から会社で1年単位の変形労働時間制っていうものを導入するらしいんだけど、これってどういう制度なの？」

おじ「うむ。労働基準法では原則として、1日8時間または1週40時間を超えたときは、超えた時間に対して残業代を支払うことが義務付けられておるじゃろ？」

シロ「そうだね。例えば1日8時間勤務の会社で、1週間に6日勤務したとすると、1週48時間になるから、1日で見るときには残業代を支払う必要はないけど、1週間で見たときには48時間-40時間=8時間になるから、8時間の残業代を支払う必要が出てくるよね！」

おじ「そうじゃな！それが原則的な労働時間の考え方じゃな！もし1年単位の変形労働時間制を理解したいのであれば、その原則を踏まえた上で、経営者の立場や気持ちになって考えてみるのが重要なじゃ！」

シロ「へえー！でも…入社4年目の僕にできるかなあ…？」

おじ「大丈夫！例えばシロが、7月と12月が忙しくて、2月と10月が暇になる会社の社長じゃったらどう考える？」

シロ「う～ん…やっぱり忙しい7月と12月はなるべく多く出勤してほしいし、長時間労働もしてほしいなあ…その分、暇な2月と10月はできるだけ多く休んでもらったり、早めに帰ってもらって、帳尻を合わせられればいいんだけど…」

おじ「しかし、労働基準法で画一的に決まっている『1日8時間、1週40時間』のルールを守るとなると、7月と12月は残業代が大幅にかかって人件費が大変になるな。」

シロ「そうだよな…暇な2月と10月は、1週32時間勤務でも回ると思うから残業代は関係ないけど…忙しい7月と12月に毎週48時間働いてもらったら、毎週8時間の残業代がかかっちゃって会社の経営を圧迫するよね…もし忙しい月の8時間を暇な月に回せたら、プラスマイナスゼロになって最高なんだけどな…」

おじ「そこで登場するのが、1年単位の変形労働時間制というわけじゃ！これは1年間の労働時間を平均して1週40時間以内だったら、40時間を超える週や8時間を超える日があっても残業代を支払わなくても構わないという制度なのじゃ！」

シロ「なるほど！そういうことか！でも1年間の労働時間を平均して1週40時間以内にするって、具体的にどうやるの？」

おじ「うむ。まず、1年間は365日、1週間は7日なので、1年間を週に直すと52.14週間（365日÷7日≒52.14週間）になるじゃろ。次に1週間の労働時間は40時間なので、40時間×52.14週間≒2085時間となる。」

シロ「つまり、1年間の総労働時間が2085時間以内になるように、労働日数と労働時間を割り振ればいいんだね！」

おじ「そういうことじゃな！したがって、例えば、1日の労働時間が8時間と決まっている会社の場合、2085時間を8時間ずつ割り振ると、1年間における労働日数が260日、年間休日は105日と自動的に決まるってくるのじゃ！（2085時間÷8時間≒260日、365日-260日=105日だから）」

シロ「まとめると、1年単位の変形労働時間制を導入したら、1日の労働時間が8時間の会社では、年間の休日数105日以上あれば、週の平均労働時間が40時間以内に収まって、たとえ特定の週に6日間勤務させたとしても法律違反にならず、残業代の支払いも必要ないということだね！」

おじ「そのとおりじゃ！この制度は1年を通して計算するので、祝祭日が多い月や忙しくない月の労働時間を他の月に回して、忙しい月の労働時間を多くできるのじゃ！」

シロ「へえ～！導入するには、具体的に何をどうしたらいいの？」

おじ「まずは出勤日と出勤日の労働時間を決めたカレンダーを作るのじゃ。そのほか就業規則や労使協定も必要になるのじゃが、詳しくはシロの会社の顧問社労士である相事務所聞いてみるとよい。」

シロ「わかった！さっそく明日電話して聞いてみるよ！」

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。

●働き方改革力④ 「女性の働き方改革をどう考えるか」

今年1月の育児介護休業法の改正は大きな焦点となり、未就労の女性に対して、社会で活躍していただくために、子育て中でも働けるような環境づくりを示唆した内容となりました。

育児介護休業法の改正については主な3点があげられます。

- ①有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和、②看護・介護休暇の取得単位が半日も可能となったこと、③先般のマタニティハラスメント事件に端を発し、マタハラ・パタハラ防止措置義務など、様々な改正事項が盛り込まれました。

現在、育児休業を現行の1歳（特例の場合は1歳6か月まで）とされているところを、2歳まで延長させようという議論が続いており、先日衆議院で可決されたとのこと。保育園に入れないといった問題を解消するまでの期間を延長しようというのですが、前述した

女性活躍推進にストップをかけてしまわないか懸念される声も多くあります。様々な要因で働けない場合は除いて、単に育児休業が長くなったからと言って、2年の月日が仕事に対する情熱を奪ってしまうとしたら本末転倒と言えます。

今後の動向も気になりますので、慎重な審議をしていただきたい項目です。

また、育児休業から復帰したとしても、フルタイムでの勤務が困難な場合、短時間正社員やパートタイマーなどの働き方が主となっている中、テレワークなどの在宅勤務も注目されています。今や、クラウド上で仕事ができる時代における選択肢ではありますので、多様な働き方の一つとして採用している企業も増えていますが、自己管理が中心となりますので、働きすぎの観点からも時間管理をどのように行うのかもポイントとなると考えています。