



## ●今月は「草間彌生さん」を料理しちゃうぞ！



先日、国立新美術館で5/22まで開催中の「草間彌生～わが永遠の魂～」に行ってきました。そうした経緯もあり、今回は大変恐れながら、「草間彌生さん」を料理しちゃうぞと思います。



さて、草間彌生さんといえば、水玉模様などの同一のモチーフの反復によって、絵画の画面や彫刻の表面を覆うことが特徴の作品で知られています。また、合わせ鏡を用いて、光やオブジェを無限に広がるように見せるインスタレーションや、男根状のオブジェを日用品などに張り付けるなどの立体作品も制作しています。

そして、見た目もしかり、かなり個性的なイメージの強い草間さんですが、幼い頃には幻覚や幻聴に悩まされていたようで、そうした症状から逃れるために、それらの幻覚・幻聴を絵にし始めたことが、今の彼女の原点だそうです。そうした過去があり、現在の草間作品が生み出されているんですね。これにはとても驚きました。

また、彼女は現在に至るまで水玉をモチーフに制作する事が多いのですが、これは「ドット・ペインティング」と呼ばれ、耳なし芳一が幽霊から身を守るために全身を経で埋め尽くした様に、彼女が恐怖する幻覚や幻聴から身を守るための儀式とも言われています。そういわれてみると、確かに全身が水玉の作品もありましたね。

そして今回の美術展では、タイトルにもなっている「わが永遠の魂シリーズ」と呼ばれる、2009年から制作を開始した正方形の絵画群をメインに、一挙約130点を日本初公開し、大変見ごたえのある内容となっています。

彼女の代表作の一つでもある「かぼちゃアート」も良かったのですが、個人的には光とオブジェのインスタレーションが、幻想的な世界を表現していて感動しました。草間さんの感性に圧倒された一日でした。



## OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!

### ●吊るし飾りの風習



表紙の写真でもご紹介しました「吊るし雛」の風習は、全国的に3つのゆかりの地があります。

「全国三大吊るし飾り」といわれ、山形県では「傘福」、静岡県では「雛のつるし飾り」、福岡県では「さげもん」という呼び名で親しまれています。

山形県の「傘福」は、開いた傘の下にぐるりと布をめぐらし、その傘の下に、様々な意味合いの縁起物を吊り下げることが特徴です。特に「酒田市」が吊るし雛の産地として有名で、酒田まつり（山王祭）で、豪華な山車の1つに亀傘鉾の傘の先に縁起物が吊り下げられたのが「傘福」の由来とされています。

静岡県では、江戸時代後期、雛人形はとても高価で、裕福な家でしか購入することができなかつたため、家族や近所の人たちが、少しずつ布の切れ端を持ち寄り、

お人形を作って飾られたことが、「吊るし飾り」の始まりといわれています。

福岡県柳川の雛祭りに飾る「さげもん」は、江戸時代末期より、女の子が生まれた家に「初節句のお祝い」として、布の切れ端で縁起の良い小物を作って吊るされるようになったのが始まりで、一つ一つが袋状になって物を入れることができるのが特徴です。

「さげもん」は、ひな壇の両脇に飾られ、お客様を招いたお祝いの席で披露されました。家族や近所の人など、たくさんの人に祝ってもらった女の子には、たくさんの幸せが訪れるといわれているそうです。

いつの時代も、子を思う親の深い愛情は、変わらないものです。子や孫の成長を願う心温まる風習は、いつまでも受け継がれてほしいと思います。

## 人生ノリNoriダイアリー♪

### ●35年の付き合いになります♪

まるで仕事とは関係のないお話になりますが、気ままに綴る場所ということでお許しください。

僕は、高校生の時からドラムを叩いており、この歳になっても仲間内でバンドを組んで音楽を楽しんでいます。毎年この時期になると、大学時代の仲間が終結し、ライブハウスを貸し切り、老老男女（笑）が昔取った何とかで楽器を手にして楽しんでいます。

今年は、おかげさまで仕事が忙しいこともあり、出演を断念していたところ、福島が出ないのはおかしいと後輩たちから声がかかり、急きょ2バンドで出演することになりました。（いつもは3バンドも出ていましたが）

例のヘルニアは落ち着いているものの、不安を抱えながら半年ぶりにドラムセットに座ってみました。はじめは、軽く肩慣らしでいこうと思っていたものが、時間を追うにつれ血が騒ぎだし、いつものうるさいドラミングになり、終わってみれば4時間のスタジオもあつという間の感じで、翌日には筋肉痛に悩まされるという、なんとも学習能力がないと感じながらも楽しんできました。

「ドラムを叩くって、ストレス解消になっていいですね」ということをよく言われますが、バンドというのは一つのアンサンブルですので、みんなと合わせなければなりませんし、リズムをキープして一つの音を奏で、聴いてくださる方に満足してもらいたい一心ですので、逆にストレスが溜まるんです。

でも、それが一瞬にして発散できるのがステージ。今度のステージも楽しんでまいります♪



# AI Contact



### 【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 4月からの労働社会保険の変更
- ・ ネットでもわかる人事労務基礎講座
- ・ 経営者のための「9つの力」「36協定から考える」
- ・ SANO's Kichien 「草間彌生さんを料理しちゃうぞ！」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「吊るし飾りの風習」
- ・ ノリNoriダイアリー「35年の付き合いになります」



### 吊るし端午の福まつり (2016.5.2)

生まれた子どもが食べるもの、着るものに困らないようになどの願いを込めて作られ、飾られる吊るし雛。もともとは桃の節句の時期に始まった風習でしたが、端午の節句にも作られるようになりました。親から子への健やかな成長への願いの込められた素敵な風習です。

## 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

〒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)

新年度をむかえ、社会保険料を中心に労働社会保険制度が変わります。雇用保険や医療保険の制度改正も含まれており、制度理解や社内周知が必要となるでしょう。改正項目の要点をまとめて整理します。

## ●保険料関係の変更事項

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率及び介護保険料率、子ども・子育て支援法の拠出金掛金率、現在審議中ながら雇用保険料率、等に変更が発生します。

### ◆雇用保険料率の変更（平成29年4月～）

区分	雇用保険料率	労働者負担	会社負担
一般の事業	9/1000	3/1000	6/1000
農林水産 清酒製造の事業	11/1000	4/1000	7/1000
建設の事業	12/1000	4/1000	8/1000

### ◆健康保険・介護保険料率（平成29年3月～）、子ども・子育て拠出金（平成29年4月～） ※料率は労使合計

区分	東京	神奈川	千葉	埼玉
健康保険料率	99.1/1000	99.3/1000	98.9/1000	98.7/1000
介護保険料率	16.5/1000			
子ども 子育て拠出金率	2.3/1000			

## ●その他の制度改正について

その他の制度改正にかかる内容としては、雇用保険法と健康保険料を中心に次のような内容が盛り込まれています。

### ◆雇用保険

【所定給付日数の改正】  
自己都合によらない退職（特定受給資格者）で、雇用保険の加入期間が5年未満、30歳以上45歳未満の所定給付日数が拡充されました。

### ◆社会保険

【現物給与価額の見直し】  
健康保険、厚生年金保険等報酬について通貨以外のもので支払われる現物給与について、「食事で支払われる報酬等」の改定が行われました。

【特定4分の3未満短時間労働者の適用拡大】  
平成28年10月1日から厚生年金保険の被保険者数が501人以上の企業で適用される短時間労働者の適用拡大について4月1日から500人以下の企業についても、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者の社会保険加入が可能となりました。

## ●問答有用Q&A 【Q】その他、本年中に改正される注目事項はありますか？

【A】4月以降にかかる注目の改正としては、育児介護休業法の延長期間が1歳6ヶ月から2歳までになります。それにあわせて、育児休業給付の対象期間も延長されます。（10月1日施行予定）  
社会保険分野では健康保険の高額療養費制度の見直しがあります。先行して70歳以上の自己負担限度額があがります。現役並み所得者・一般所得者および入院、外来いずれも対象となりますので、周知が必要です。

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いてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

## ●専門業務型裁量労働制について

店長「クロ！ たこ焼きの生地仕込み済んだら、その書類に署名・押印してきてくれへんか！？」

クロ「わかりました！ どれどれ…お、これか…『専門業務型裁量労働制に関する協定届』（※労使協定）…なんやようわからんな…まあええわ…

労働者代表クロ、と…（サインカキカキ肉球ボンッ！！）店長、書きました！ここに置いときました！！

店長「ヨッシャ！おおきに、ご苦労さん！！」クロ「（フキフキ）ところでそれ、なんの書類ですの！？」

店長「おう、これか！これは、専門業務型裁量労働制ちゅうて、その日に実際に何時間働いたかにかかわらず、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したものとみなす制度を導入するための書類や！つまり、今回この書類で、1日あたりの労働時間を8時間に設定したけえ、実際の労働時間が8時間より短かろうが長かろうが、その日に労働した時間は8時間ちゅうことになるんじゃ！」

クロ「ええーッ！？つまり、1日に10時間働いても、15時間働いても8時間しか働いてないとみなされて残業代は払われへんちゅうことですか！？絶対おかしいですやん！そんなん！」

店長「ごちゃごちゃごちゃごちゃ、じゃっかましいわ！！ウチはたこ焼き専門店だから、労使協定さえ結べば、この専門業務型が使えるねん！よう確かめんとサインしたオマエの自己責任やで！！」

クロ「そ、そんな殺生な……」

—ここは大阪ミナミのクロの自宅—

クロ「おばあさん…バイト先のたこ焼き専門店で『専門業務型裁量労働制に関する協定届』の労働者代表にサインしてもうたんやけど…」

おば「それはおかしいね…そもそも専門業務型裁量労働制を使う業務は、クリエイティブなスキルが求められる、研究者や

デザイナーなど19の業務に限定されていて、飲食店では専門業務型裁量労働制は使えないはずだよ。この制度は、仕事の進め方や時間配分を労働者に任せて、上司が具体的な指示ができない業務しか使えないんだよ。」

クロ「上司が指示できないって、どういうことやねん？」

おば「例えば、研究者の仕事は、毎日会社に来て、机の前に8時間座っていれば、成果があがるわけじゃないだろう？働き方だつて、例えば月曜日は1時間職場にいて後は学会に出席、火曜日は12時間職場で研究とか、様ではないはずだよ。そこで、労使協定で1日に働いたことにする時間（例えば8時間）を決めて、その決めた時間が、法定労働時間（8時間）以内である限り、残業手当はつかないというものなんだ。」

クロ「なるほど～でも実際に働いた時間じゃなく、仕事の成果や質で給与を判断するんなら、時間的な拘束を嫌うクリエイティブな仕事を志す人はモチベーションアップにつながるわな！」

おば「ただ残業代の削減目的で安易に導入する企業が多いんだけど、例えば、実際は上司が細かく指示してたり、特定の時間に出勤するよう命じたりすると、仕事の進め方や時間配分を労働者に任せているとはいえ、裁判で問題化した場合、非常にシビアに判断されるんだよ。」

クロ「本当に会社の形態に合った制度なのか、導入することで労働者の労働環境が改善されるのかしつかり吟味しないとあかんね！」

おば「裁量労働制を導入すると、残業を抑制する仕組みが働きにくいので、無定量に働いて健康を損なうケースが発生しやすいんだよ。そこで、定期的に労働者の勤務状況をヒヤリングする窓口を決めたり、健康・福祉を確保するための措置や労働者からの苦情処理に関する措置を労使協定で決めて実施することになっているんだよ。」

## 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⑤ 「36協定から考える労働事情」

先月号で36協定届のご案内を同封したところ、多くの反響をいただきました。その反響を見て、多くの企業において長時間労働に関する課題について真剣にお考えいただいていることや、自社はどのように動いていけばよいのだろうかとお考えいただく時間を取っていただいたことに、大きな動きがあると感じました。

これまでは、取りあえず出しておけばいい36協定から、よく考える36協定になり、時間外労働の上限は何時間にすればよいのかなど、もしかすると初めて真剣にお考えになった会社様もあったのではないかと推察しました。

それ自体は間違っているとは思っておらず、ある意味時流に乗った形であるといえます。会社内の時間外労働を調査し、どの部署が、またその部署の誰がというあたりまで調査し、長時間労働の温床となっていないかなどを分析していただいた企業もあります。

そうすることで、自社内の労働環境が明らかになり、次への対策が取れるというものと感じました。

しかし、長時間労働を是正することは健康問題から考えてもとても重要なことであることは理解しているものの、社風やその会社らしさまでは失ってほしくないとも考えるのも間違っていないと考えます。

では、その矛盾をどう解決するのか。

仕事の効率化はどの企業でも行っているとは思いますが、今一つ生産性までつながっていないと感じることも多いと思います。そうすると、働く人のモチベーションをどうやってあげて、それを維持し、やる気、働き甲斐につなげるかがポイントとなります。

人材がうまく確保できない昨今、辞めない選択をさせるような体質づくりを今こそ行うことが必要です。

まずは、従業員の声をきちんと聴いて、それを社風に反映させていくことがカギとなると感じています。