

●今月は「七草粥」を料理しちゃうぞ！

奮闘記は前号で一旦、終了とさせていただきます、1月号からタイトルを変え、また心機一転頑張っていきたいと思えます。本年もどうぞ、宜しくお願いいたします。

ちなみにタイトルだけ見ると、ふざけた料理ネタしか書かないのかな？と思われるかもしれませんが、自分が興味をもっていることを中心にお届け（料理）して行けたらと思えます。

さて、本題に入りまして、皆さんは「七草粥」を召し上がったことはありますか？わたくしは一度もいただいたことがありません。現在はご家庭でもあまり作ることがないかと思えますので、召し上がったことがない方がほとんどではないでしょうか。七草粥という名前を、1月になるとチラホラ耳にするぐらいですよ。

そんな非常に影の薄い七草粥ですが、個人的にどういふものなのか気になりまして少し調べてみました。

まず、肝心の「七草」ですが、人日の節句（1月7日）の朝に、7種の野菜が入った粥を食べる風習のことのことです。元々の「七草」は秋の七草を指し、現在では元々の意味がわからなくなり、風習だけが形式として残り、これらの事から、人日の風習と小正月の風習が混ざり、1月7日に「七草粥」が食べられるようになったと考えられるのだとか・・・。それにしても、実際に七草粥は美味しいのでしょうか？そのあたりが非常に気になります。

また、「春の七草」は、せり、なずな、ごぎょう、はこべら、ほとけのざ、すずな、すずしろになります。ちなみにすずなとすずしろですが、カブ、ダイコンの、葉っぱの部分がそう呼ばれているそうです。

日本人として一度は食しておきたい「七草粥」。1月中旬に実際に作ってみたいと思っています。

**OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS!** 古谷

●最近気になる電化製品①「ヘアドライヤー」

今までになかった形状で、斬新なデザインのダイソンのヘアドライヤー。一体どこまで風量が出るのか気になり、先日電気屋に立寄って試してみました。

その風量は一言で言うと「すごい!」。今までの3倍は早く髪が乾きそうです。私がこれまでドライヤーを買うときに目安にしていたのが、ワット数。出来るだけ1000w以上ものを購入するようにしていましたが、先日美容師さんに聞いたところ、風量とワット数はまったく別のものでそうです。

最近はやりのマイナスイオンなどヘアケアを考えたものは、どうしても風量が少し弱く、濡れた髪をかわかすには時間がかかってしまいます。

ヘアサロンでは、それよりも早く乾かすことを重視しているので、イオン等はないものを買入

しているとのこと。テレビのコマーシャルを見てみると、ナショナルのヘアドライヤーが適度な風量とヘアケアのバランスがとれて、とても良さそうに感じます。

私は朝髪を洗う習慣があるため、とにかく早く乾かしたいので、ダイソンのドライヤーの風量が是非ほしいところですが、値段が高いため簡単には買えそうにありません。コスパ等のバランスを考えるとナショナルのドライヤーになるのでしょうか。

ダイソンのドライヤーは本当にその値段だけの価値があるのか。ただ一般に買えるもので、あの風量プラスヘアケア機能がついており、しかも風量があるものにありがちな重たさから開放された、軽くてお洒落なデザイン・・・。購入までには、もう少し検証してみる必要があるようです。

**人生ノリNoriダイアリー** 福島

●自分の体は、自分で責任を持つ年齢

新年あけましておめでとうございます。本年も変わらぬご愛顧をいただきますよう、よろしくお願ひ致します。

さて、新年早々私事で大変恐縮ですが、一昨年から椎間板ヘルニアに悩まされております。今ではだいぶ回復しましたので、薬も飲んでいませんし、コルセットも外せるまでになりました。

一昨年の春先から坐骨神経痛がひどくなり、リハビリをしていましたが、ある出来事の翌日に立つこともできなくなるという事件が起きました。その出来事とは、私のマイライフでもあるバンドでのライブ活動を行った翌日でした。寝返りも打てず、歩くこともままならず、一週間仕事を休ませていただきました。

3回の神経根ブロック注射でなんとか回復しましたが、それもだましましの状態。整体、マッサージ、鍼灸、リハビリなど、いいよと薦められるものは取り入れてみました。

そうするうちに、足には帯状疱疹、耳も難聴気味になるなど、寄る年波とはよく言ったもので、50歳という節目にはいろいろと起きるものだと強く感じた一年でした。

今まで、無理をしていたという実感はなかったのですが、朝も少しゆっくり目に出勤するようにして、余裕を持つようにしています（それでも電車は混んでいる時間ですが）。今年は整体もマメに行く、リフレクソロジーを取り入れるなどして、体のメンテナンスを十分に行っていこうと思えます。

いつまでもあると思うな親とカネ。プラス自分の体力。みなさんも健康な一年に♪

2017 1 (Jan)

あ い こんたくと

**A i Contact**



- 【今月号のLINE UP】
- ・ <特集> 育児介護休業法の改正
  - ・ 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」「同一労働同一賃金の議論」
  - ・ SANO's Kichien 「今月は七草粥を料理しちゃうぞ!」
  - ・ ぶらりゆらり大人の休日「最近気になる電化製品①」
  - ・ ノリNoriダイアリー「自分の体は、自分で責任を」

**どやねこ (2016.5.3)**

ブリーダーの放棄により、檻の中で長い間食べるものも与えず、糞尿の始末のされない環境で生き抜いた猫たち。今ではやさしい飼い主に飼われて幸せな暮らしをしています。そんな猫たちをモデルにした「どやねこ」の展示会に行ってきました。すべて実在の猫をモデルにされています。

**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)



1月より育児介護休業法が改正されます。これまで少子化対策の基本法として幾度の改正がなされてきましたが、今回の改正は、介護休業にかかる規定を重点的に変更した内容になっています。殊に、年間10万人ともいわれる「介護離職」を防止し、仕事と介護の両立の実現を図ることを主旨としています。介護休業関連の事項を中心に整理します。

## ●改正事項の概要 - 介護休業関連 -

### ● 介護休業が分割して取得できるようになった

対象家族1人つき通算93日まで原則1回限り取得

対象家族1人つき通算93日まで3回まで取得可能

### ● 介護休暇※2が半日単位で取得できるようになった

1日単位の取得に限定されていた

半日単位の取得が可能となった

### ● 契約社員の取得条件が緩和された

- 勤続1年以上
- 介護休業開始予定日から93日を過ぎても勤務する予定である
- 93日経った日から1年以内に退職することが決定していない

- 勤続1年以上
- 介護休業開始予定日から93日経った日から6ヶ月を経過した日までに労働契約が満了することが明らかでない

改正前

改正後

### ● 介護のための勤務時間の短縮措置※1が変わった

介護のための所定労働時間短縮措置につき、介護休業と通算して通算93日まで

介護休業とは別に、利用開始から3年間の間で2回以上の利用が可能

### ● 残業免除の規定ができた

なし

対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

### ● 対象家族の範囲が広がった

配偶者・父母・子・配偶者の父母または同居し、かつ、扶養している祖父母・孫・兄弟姉妹

配偶者・父母・子・配偶者の父母、祖父母・孫・兄弟姉妹 ※同居・扶養要件がなくなった

※1：介護のための勤務時間の短縮措置  
3歳未満の子を養育する社員または要介護状態の対象家族の介護を行う社員に対して、会社はフレックスタイム勤務や始業終業時刻の繰上げ・繰下げ出勤等のいずれかの制度を導入する措置を講ずることが求められています。

※2：子の看護休暇の半日取得も可能になります

## ●改正により求められる対応 - 改正内容の検証 -

まずハード面でいえば、法改正に合わせた就業規則、諸規程および労使協定の再整備が求められます。ソフト面に眼をやれば、会社によっては、まず介護休業制度の周知から始めることになるかもしれません。有料老人ホームを運営する、ある民間企業の介護に関する意識調査によると「介護離職」の意味を正しく理解している人は、半数程度に留まっているそうです。

運用面では分割取得、半日取得が制度上可能になるので残余日数の管理が複雑になることが予想されます。ネックになるかもしれないのが賃金の取扱いです。休業時は無給の企業が多いと思われそうですが、制度を積極的に推進する姿勢の一環として有給にする選択もあるかもしれません。今回の改正にあわせて雇用保険法の介護休業給付の支給率も上がります（40%⇒67%）。検討材料としておさえておくとい良いでしょう。

## ●問答有用Q&A 【Q】育児休業関連の改正事項には、どのようなものがありますか？

【A】育児休業に絡む改正事項としては、介護休業と同じく有期労働契約者の取得条件が緩和されました。改正前の条件を簡単に挙げると①勤続1年以上、②子が2歳になるまでに労働契約が満了、かつ、更新されないこと、でしたが②の「子が2歳」が「子が1歳6ヶ月」へ短縮されます。

もうひとつの改正が対象となる子の範囲が広がったことです。従来の実子、養子に加えて、「特別養子縁組の監護期間中の子」「養子縁組里親に委託されている子」等も含まれるようになりました。これらの子は育児休業だけでなく、看護休暇や所定外労働・時間外労働・深夜業の制限なども対象となります。



登場人物

おじいさん⇒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いさんに拾われて以来なついでに。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。

## ●マイナンバーを分解しよう！

おじ「日曜日に一緒に終活フェスタに行きませんか…と。よしよし、これであとは返事を待つだけじゃな。ムフフ…」

シロ「むにゃむにゃ…おじいさん、新年の早朝から鼻の下伸ばして誰とLINEしてるの？また例の出会い系サイトで知り合った人！？」

おじ「う、うむ。他人の借金を背負ったり、離婚を経験したり、病氣と闘ったり…さんざん苦労してきたからこそ、本当の優しさの意味を心得とる素敵なおじいさんじゃ…」

人生いろいろ 男もいろいろ～♪女だっていろいろ 咲き乱れるの～♪

シロ「あっ！着うた！！返事来たんじゃないの！！」

おじ「(ピクッ！) これこれ…シロや(苦笑) 動かざること山の如し！大の男がそんなに騒ぎ立ててみともないぞ！たかだかメッセージじゃ。後で時間がある時にでも見ておくよ(ニコリ)」

シロ「さっすが、おじいさん！余裕だね～！」

おじ「ま、まあでも盆栽の水やりも終わり、丁度暇になったところじゃ…後回しにしてもしょうがない…どれどれ…(ピッ)」

『今日のあなたの運勢をマイナンバーで占います！名前と生年月日と12桁のマイナンバーを入力するだけなので超簡単！URLをクリックして今すぐ占おう！！』

おじ「なあんじゃ、迷惑メールか…しかし…なかなか面白そうじゃ…ちょっとやってみるか…123456789012(12桁)…」

シロ「ちよ…ちよと…何やってるの！？それ絶対詐欺だよ！」

おじ「(ピクッ！) も、もう送信してしまった…」

シロ「ええっ！！あっ！でも、エラーのために送信できませんでした、だって…良かったあ～」

おじ「ち、ち違うぞ、シロ！悔んでない！！このワシが詐欺師の幾知慮なんか引掛かるわけがなからう！わざとじゃ…そう…わざと、おかしな番号を入れて、システムを破壊し詐欺集団を壊滅しようとしたのじゃ！」

シロ「…す…すごいね…さすがおじいさんだ！でも、エラーになったシロ「…あっ！返事来たよ！！」

けど、入力間違いをどうやって検出したんだろう？」

おじ「うむ。まずマイナンバーの構成じゃが、はじめの11桁が住民票コード変換して作られたマイナンバーの本体で、最後の1桁はチェックデジット(検査用数字)になっておる。つまり最初の11桁を入力し誤りがあつた場合、最後の12桁目をいれたときに、誤りが検出されるという仕組みなのじゃ。先ほどエラーになったのは、どうやら12桁目の数字を入れ間違えたようじゃ。ではワシのマイナンバー(は、最後の12桁目が2ではなく、いくつであればエラーにならなかつたのか検証してみるぞ！)」

シロ「へえ～！でもなんだか難しそうだね…」

おじ「ワシの11桁の数字(12345678901)を右から読んでいくと一番右の数字は1じゃ。この1に、右から何文字目か(今回は1)に、1を足した数字を掛ける。①1×(1+1)=2。次も同様に、右から読んでいくと右から二番目の数字は0じゃ。この0に、右から何文字目か(今回は2)に、1を足した数字を掛ける。②0×(2+1)=0。このように順番に右から6文字目までやっていくと、③36、④40、⑤42、⑥42となる。7文字目からは少しやり方が変わって、右から七番目の数字は5じゃ。この5に、右から何文字目か(今回は7)の数字から、5を引く。⑦5×(7-5)=10。次も同様に、右から八番目の数字は4じゃ。この4に、右から何文字目か(今回は8)の数字から、5を引く。⑧4×(8-5)=12。このように順番に右から7～11文字目までやっていくと、⑨12、⑩10、⑪6となる。そしてこの数字を全部足すと、2+0+36+40+42+42+10+12+12+10+6=212となるな。これを11で割ると、212÷11=19余り3となる。この余りの3を決まった数字である11から引くと11-3=8。11桁目までが、12345678901の場合、最後の12桁目は8であればエラーにならなかつたということじゃ。」

シロ「ヒエー…む、難しすぎる…頭痛くなってきた…」

おじ「ワシにはこの数式より、恋の方程式のほうがよっぽど難しいが…」

人生いろいろ 男もいろいろ～♪女だっていろいろ 咲き乱れるの～♪

シロ「…あっ！返事来たよ！！」

## 経営者のための「9つの力」

福島

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① 「同一労働同一賃金にはじまり同一労働同一賃金に終わるのか」

今年、労働面での大きな話題となりそうな「働き方改革」。その新しい政策として「同一労働同一賃金」のガイドラインが昨年末に示されたことは記憶に新しいところだ。

昨年初めに、急にと言ってもいいくらいに話題に上がってきた議論が一気に進み、2018年秋の臨時国会では、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法などの関連法案の改正が行われそうです。

同一労働同一賃金とは、性別や年齢、雇用形態の違いにかかわらず、同じ仕事をしているのであれば同じ賃金を支払おうという考え。現在日本では、正規従業員を「10」とすると、非正規従業員の賃金は「6」と言われています。これを欧州なみの「8」にしようというもの(ちなみに米国は「5」)。ここで考えられるのは、「10」としている正規従業員の賃金を「9.5」などにして、非正規従業員との格差を減らす

うとすることはNGとされていますので、非正規従業員の割合が高い企業にとっては、全体的な底上げとなつてきそうです。

示されたガイドラインでは、賃金格差を是正することのみ盛り込まれ、合理的な理由による格差を立証することまでは盛り込まれていません。以前の議論では、合理的理由があれば格差もOKとしていただけに、今後の議論も注目されるそうです。

メインとしては、非正規従業員にも賞与を払いましょうという観点が一番取り組みやすい項目とも受け取れます(非正規従業員に賞与を払っている企業は、全体の4割弱)。

これ以外にも、過労死自殺を受けて長時間労働の是正、育児・介護休業支援、女性活躍支援、高齢者、若年層の就業促進など、様々な改革が進んでいくと推測されますので、随時お知らせしてまいります。