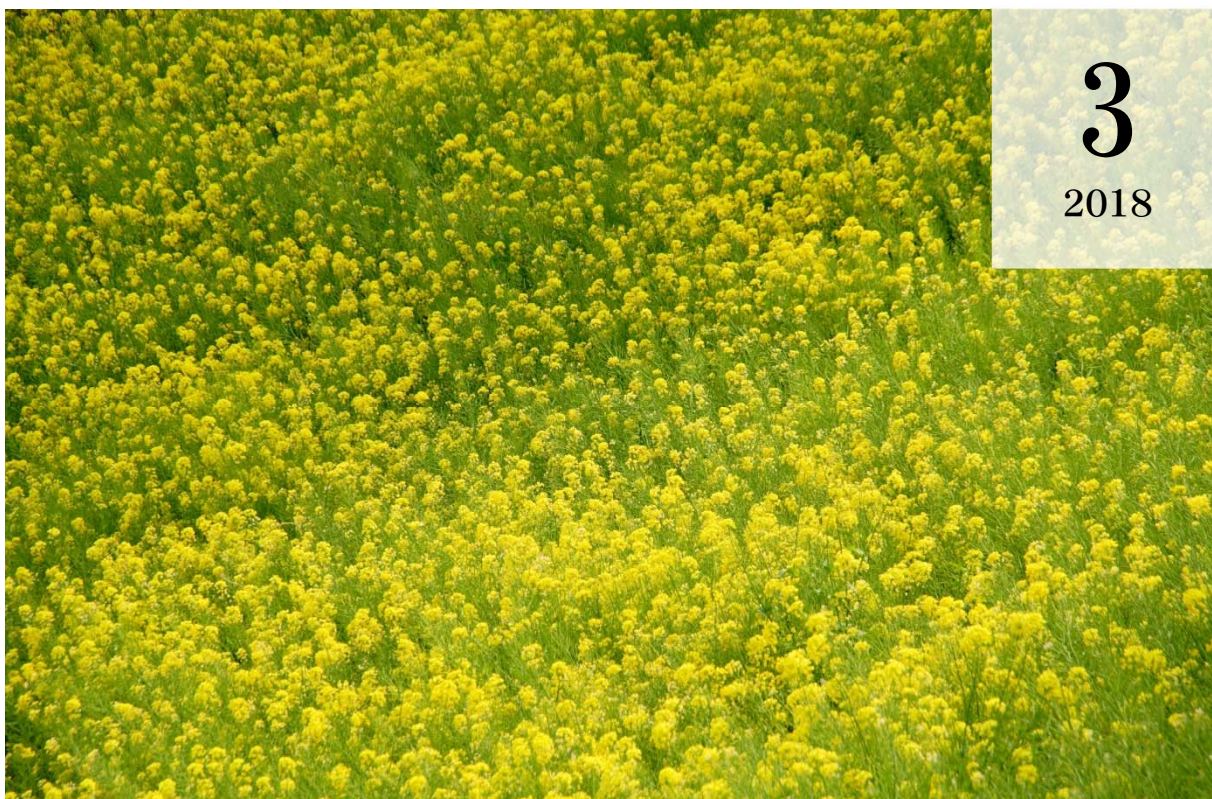




ことのは ニュース

今年も年度末を迎えます。いろいろと動きが多くなる時期ですが、皆様、然るべき手続きはお済みでしょうか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人ことのは

神奈川県横浜市中区海岸通4丁目23マリンビル3階309

TEL：045-264-8970／FAX：045-264-8971

ホームページ：http://www.sr-kotonoha.or.jp/

平成30年度の労災保険率は変更、雇用保険料率は据え置き

労働保険（労災保険および雇用保険）の保険料率は、定期的に見直しが行われることになっています。平成30年度の保険料率について正式に決定されましたので、それぞれについて確認しておきましょう。



1.平成30年度からの労災保険率

労災保険率は3年に1度、その保険率を見直す仕組みがあり、平成30年4月は見直しのタイミングとなります。

今回、下表の通り変更となります。引上げとなる業種、据え置きの業種、引下げとなる業種が混在しています。

2.平成30年度の雇用保険料率

雇用保険の保険料率は、毎年3月末の積立金と給付の状況に応じて見直しが行われることになっています。来年度も弾力条項が発動され、平成29年度の保険料率を据え置きとすることが発表されました。具体的には、一般の事業で9/1,000、農林水産・清酒製造の事業で11/1,000、建設の事業で12/1,000となり、これを労使で負担することになります。

平成30年4月からの労災保険率

業種	保険率	業種	保険率	業種	保険率
林業	60	木材又は木製品製造業	14	船舶製造又は修理業	23
海面漁業	18	パルプ又は紙製造業	6.5	計量器、光学機械、時計等製造業	2.5
定置網漁業又は海面魚類養殖業	38	印刷又は製本業	3.5	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5
金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	88	化学工業	4.5	その他の製造業	6.5
石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	16	ガラス又はセメント製造業	6	交通運輸事業	4
原油又は天然ガス鉱業	2.5	コンクリート製造業	13	貨物取扱事業	9
採石業	49	陶磁器製品製造業	18	港湾貨物取扱事業	9
その他の鉱業	26	その他の窯業又は土石製品製造業	26	港湾荷役業	13
水力発電施設、ずい道等新設事業	62	金属精錬業	6.5	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3
道路新設事業	11	非鉄金属精錬業	7	船舶所有者の事業	47
舗装工事業	9	金属材料品製造業	5.5	農業又は海面漁業以外の漁業	13
鉄道又は軌道新設事業	9	鋳物業	16	清掃、火葬又はと畜の事業	13
建築事業	9.5	金属製品製造業又は金属加工業	10	ビルメンテナンス業	5.5
既設建築物設備工事業	12	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業	6.5	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5
機械装置の組立て又は据付けの事業	6.5	めつき業	7	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5
その他の建設事業	15	機械器具製造業	5	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3
食料品製造業	6	電気機械器具製造業	2.5	金融業、保険業又は不動産業	2.5
繊維工業又は繊維製品製造業	4	輸送用機械器具製造業	4	その他の各種事業	3

今回、雇用保険料率が据え置きになったことにより、給与計算をする上での料率変更は不要となりますが、来年度の労働保険の年度更新における概算保険料の計算では、新しい労災保険率を利用することになります。誤りのないように注意しましょう。



フレックスタイム制の導入状況と検討する際の留意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

従業員の一部から「今年4月に子どもが小学校に入学し、当面、子どもが早く小学校から戻ってくるため、終業時刻を30分早めて欲しい」との要望があがってきました。



総務部長

なるほど。御社の育児短時間勤務は子どもが3歳になるまでですし、時間単位の年次有給休暇もないことを考えると、対応に困るということですね。



社労士

はい。その従業員は「朝、早く来ることができる日は早く来て、事前に残業となる日が分かっている日は、家族に子どもの面倒をみてもらうので、フレックスのような働き方はできないか」と言っています。実際に、フレックスタイム制は普及しているのでしょうか。



厚生労働省が発表した「平成29年就労条件総合調査 結果の概況」という資料を見ると、フレックスタイム制の導入率は全体の7.9%になっています。1,000人以上の企業では14.0%導入されていますが、例えば30人から99人の企業では、わずか2.4%に留まっています。



全体でも制度を導入している企業の割合が、1割にも満たないのですか。



はい。確かに育児や介護をしている従業員にとっては、勤務時間を調整しやすいのでニーズは高いと感じています。ただ、フレックスタイム制は労働時間を従業員が自分で決める制度になっているため、出社時刻を指定することもできず、また、自分で仕事の組み立てができる従業員でなければ、運用がうまくいかないこともあります。そのような点で導入をためらったり、一度、導入したけれども廃止する企業もあるようです。



確かに、導入は慎重に検討した方がよさそうですね。



そうですね。今回の要望をあげてきた従業員のように利用目的を、例えば育児のみ等に限定して導入することも選択肢としてありますが、他の制度も含めて考えてもよいですね。今回の場合には、例えば、所定労働時間数はそのままに、始業・終業時刻を早める時差出勤での対応が考えられます。



なるほど。私もフレックスタイム制は運用に課題が多いと感じていました。毎日30分早く出社できるというのであれば、時差出勤ということも考えられますね。一度、どれくらいの期間、早く帰る必要があるのかということや、毎日、朝早く来ることができるか等もヒアリングしてみることにします。



よろしくお願いします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 厚生労働省の公表によると、フレックスタイム制を導入している企業は全体で7.9%に留まる。
2. フレックスタイム制を導入するときには、導入後の影響を慎重に考えてから行わなければならない。



3月分より協会けんぽの 健康保険料率・介護保険料率が 変更になります

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、毎年3月分（4月納付分）から見直しが行われます。今年度の健康保険料率については各都道府県によって、引上げ・引下げ・据え置きに分かれ、介護保険料率は引下げ（全国一律）となります。料率を確認し、徴収のタイミング間違いや保険料率の変更もれがないようにしましょう。



1.3月分からの 協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの保険料率は、平成21年9月より、全国一律の保険料率から、各都道府県支部別の保険料率に変更されています。平成30年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.61%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.63%となっており、佐賀県と新潟県の保険料は0.98%の開きがあります。

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成30年3月分からは、1.65%から1.57%へ引下げられます。

2.任意継続被保険者の上限額

健康保険の資格を喪失した後も、手続きをすることでこれまで加入していた健康保険に任意で継続加入することができる制度があります（任意継続被保険者）。任意継続被保険者は、①資格を喪失した時の標準報酬月額、②前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日時点におけるすべての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額、のいずれか少ない額が標準報酬月額となります。この②の額について、平成30年度は28万円となることが決定しました。

平成30年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.25%	東京都	9.90%	滋賀県	9.84%	香川県	10.23%
青森県	9.96%	神奈川県	9.93%	京都府	10.02%	愛媛県	10.10%
岩手県	9.84%	新潟県	9.63%	大阪府	10.17%	高知県	10.14%
宮城県	10.05%	富山県	9.81%	兵庫県	10.10%	福岡県	10.23%
秋田県	10.13%	石川県	10.04%	奈良県	10.03%	佐賀県	10.61%
山形県	10.04%	福井県	9.98%	和歌山県	10.08%	長崎県	10.20%
福島県	9.79%	山梨県	9.96%	鳥取県	9.96%	熊本県	10.13%
茨城県	9.90%	長野県	9.71%	島根県	10.13%	大分県	10.26%
栃木県	9.92%	岐阜県	9.91%	岡山県	10.15%	宮崎県	9.97%
群馬県	9.91%	静岡県	9.77%	広島県	10.00%	鹿児島県	10.11%
埼玉県	9.85%	愛知県	9.90%	山口県	10.18%	沖縄県	9.93%
千葉県	9.89%	三重県	9.90%	徳島県	10.28%		



平成30年度以降に変更が 予定される キャリアアップ助成金

厚生労働省では、有期契約労働者を正社員に転換する際や有期契約労働者の処遇の見直しを行う際の支援として、キャリアアップ助成金という制度を設けています。平成30年度以降、このキャリアアップ助成金のうち、3つのコース（正社員化コース、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コース）において拡充等が行われ、人材育成コースが人材開発支援助成金に統合される予定です。そこで、この中から正社員化コースと諸手当制度共通化コースの内容をとり上げます。



1. 正社員化コース

正社員化コースとは有期契約労働者を正社員、または無期雇用労働者に転換した場合等に、助成金が支給されるものです。支給額は以下のようになっています。

- ①有期契約労働者を正社員に転換した場合
1人当たり57万円[42万7,500円]
- ②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合
1人当たり28万5,000円[21万3,750円]
- ③無期雇用労働者を正社員に転換した場合
1人当たり28万5,000円[21万3,750円]

今回の変更点は2つあり、1点目は、上記①～③を合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数が15人までとされているものが、20人に拡充されます。2点目は以下の2つが支給要件として追加されます。

- a. 正社員等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金を比較して、5%以上増額していること
- b. 有期契約労働者からの転換の場合、対象となる労働者が転換前に企業で雇用されていた期間が3年以下に限られること

2. 諸手当制度共通化コース

諸手当制度共通化コースとは、有期契約労働者等に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成金が支給されるものです。支給額としては、1事業所当たり1回のみ38万円[28万5,000円]となっています。

今回、これについては新規で支給額を上乗せする加算措置が行われる予定で、人数に応じたものと諸手当の数に応じたものとがあり、以下のようになっています。

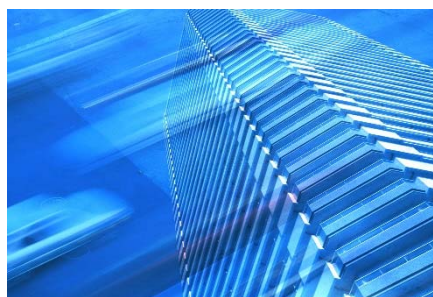
- ①人数に応じた加算措置
共通化した対象の労働者2人目以降に適用され、対象労働者1人当たり1万5,000円[1万2,000円]を支給（上限20人まで）。
- ②諸手当の数に応じた加算措置
同時に共通化した諸手当2つ目以降に適用され、諸手当の数1つ当たり16万円[12万円]を支給。

同一労働同一賃金の対応に向けて、処遇の見直しを検討されている企業もあるかと思いますが、この助成金の活用も併せて検討したいものです。

あくまでこれらの内容は、平成30年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、変更される可能性があります。また、助成金には様々な支給要件がありますので、活用にあたっては事前に情報を確認しておきましょう。

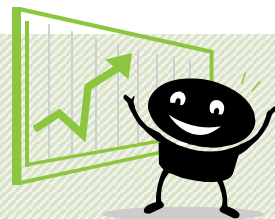
※ [] はいずれも中小企業以外の額です。

※ 生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。



業種別にみる企業の年間休日総数

「働き方改革」が進められる中、企業においても働き方に関する社内制度の見直しが必要になることが出てくるでしょう。ここでは、自社の現状把握のための参考資料として、業種別に年間休日に関するデータをみていきます。



100～109日の割合が最も高い

平成29（2017）年12月に発表された調査結果（※）によると、調査対象企業全体（以下、全体）の28年の1企業平均年間休日総数は108.3日で、27年より0.3日増加しました。労働者1人平均年間休日総数は113.7日で、27年より0.1日少なくなりました。年間休日総数階級別では100～109日の割合が34.2%で最も高く、120～129日が27.7%で続いています。100～129日までの階級の企業割合が高いことがわかります。

120日を上回る業種も

年間休日総数階級別の割合を業種別にみると、120～129日が最も高い業種が多く、次いで100～109日が多くなりました。1企業平均年間休日総数は全体の108.3日を上回ったのが9業種で、労働者1人平均年間休日総数が全体の113.7日を上回ったのが8業種となりました。平均年間休日総数が120日を越える業種がある一方で、100日を下回る業種もみられます。

貴社の年間休日総数は、業界平均と比較してどの程度だったのでしょうか。

業種別 年間休日総数階級別企業割合等（％、日）

	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均年間休日総数	労働者1人平均年間休日総数
全体	1.2	3.5	6.0	9.9	34.2	16.1	27.7	1.2	108.3	113.7
鉱業、採石業、砂利採取業	-	0.7	7.8	15.6	45.5	14.8	15.6	-	105.8	110.2
建設業	1.4	2.8	18.5	14.5	30.6	7.4	23.3	1.5	104.7	113.1
製造業	-	0.7	3.4	9.3	28.2	28.4	29.6	0.5	111.7	117.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-	2.4	1.2	2.4	10.8	21.3	61.4	0.5	117.0	120.8
情報通信業	0.2	-	-	0.8	8.0	10.0	79.8	1.3	121.1	121.7
運輸業、郵便業	2.1	10.6	13.7	21.4	33.4	5.0	12.5	1.4	99.3	104.3
卸売業、小売業	1.8	2.7	6.1	12.2	41.3	11.4	23.1	1.3	106.3	111.5
金融業、保険業	-	0.4	0.4	-	3.3	6.0	88.2	1.8	121.2	121.0
不動産業、物品賃貸業	1.2	0.3	6.5	11.6	28.8	9.4	39.5	2.8	110.8	114.3
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	2.5	16.1	11.8	69.3	0.3	118.8	120.8
宿泊業、飲食サービス業	5.2	15.3	9.6	12.0	42.8	8.1	5.8	1.2	97.7	102.0
生活関連サービス業、娯楽業	2.6	7.9	10.4	12.5	47.0	3.7	15.9	0.1	101.7	103.0
教育、学習支援業	0.1	3.0	5.7	5.0	26.2	17.5	30.0	12.6	113.8	116.1
複合サービス事業	0.5	0.5	3.4	13.7	14.8	16.0	50.1	0.9	113.0	122.6
サービス業（他に分類されないもの）	1.5	1.3	6.3	5.3	34.6	13.7	36.3	1.0	110.3	112.3

厚生労働省「平成29年就労条件総合調査の概況」より作成

（※）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査の概況」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者が30人以上の民間企業を対象に、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業を客体として、29年1月1日現在の状況について、年間については、平成28年1年間の状況について調査を行っています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/17/index.html>



業種別のソーシャルメディアサービス活用状況



昨年の新語・流行語大賞に「インスタ映え」が選ばれるなど、SNSをはじめとしたソーシャルメディアサービスの活用が盛んです。ここでは、企業のソーシャルメディアサービス活用状況とその目的をみていきます。

20%を超えた活用企業割合

総務省の調査結果（※）から、業種別に回答企業のソーシャルメディアサービス活用割合の推移をまとめると、表1のとおりです。

【表1】ソーシャルメディアサービスの活用割合の推移（％）

	24年	25年	26年	27年	28年
全体	15.7	15.1	17.6	23.2	21.8
建設業	8.3	11.2	14.1	20.4	14.2
製造業	13.2	8.7	10.7	13.1	12.0
運輸業	4.5	8.6	10.1	14.0	13.6
卸売・小売業	17.6	18.8	22.6	25.5	28.9
金融・保険業	17.4	17.9	25.8	30.5	33.2
不動産業	34.2	28.1	32.2	38.5	32.3
サービス業、その他	20.2	20.4	22.3	32.2	27.4

総務省「通信利用動向調査」より作成

全体では平成27年に20%を超えました。業種別にみると、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業、その他の活用割合が

高く、24年以降はいずれも全体の活用割合を超えています。中でも卸売・小売業と金融・保険業は、活用割合が毎年高まっています。

紹介や宣伝での活用割合が高い

次に、28年のソーシャルメディアサービス活用企業における活用目的をまとめると、表2のとおりです。全体では商品や催物の紹介、宣伝の割合が66.8%で最も高くなりました。次いで、定期的な情報の提供が57.8%となっています。業種別にみると、運輸業と金融・保険業では、定期的な情報の提供の割合が、その他の業種では、商品や催物の紹介、宣伝の割合が最も高くなっています。なお、建設業や運輸業では、会社案内、人材募集での活用割合が50%程度と高い状況です。

【表2】ソーシャルメディアサービス活用企業における活用目的（複数回答、％）

	マーケティング	商品や催物の紹介、宣伝	定期的な情報の提供	会社案内、人材募集	消費者の評価・意見の収集	その他
全体	23.5	66.8	57.8	35.4	14.3	5.4
建設業	17.2	58.0	57.9	49.9	13.2	4.3
製造業	21.3	58.2	46.6	26.7	16.6	8.0
運輸業	10.9	51.7	56.8	50.4	12.5	12.4
卸売・小売業	26.2	76.5	55.7	35.8	17.5	0.8
金融・保険業	32.0	69.7	73.3	30.0	16.0	7.9
不動産業	33.1	79.4	49.3	23.6	20.4	6.2
サービス業、その他	23.7	65.4	62.8	35.8	11.4	6.6

総務省「通信利用動向調査」より作成

人手不足の状況が続く中、人材採用のためにソーシャルメディアサービスを活用する企業は、今後も増えることが予想されます。まだ活用していない企業も、今後の利用を検討されてはいかがでしょうか。

（※）総務省「通信利用動向調査」

全国の世帯（全体、構成員）および公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業を対象に、毎年行われているサンプル調査です。ソーシャルメディアとは、ブログやソーシャルネットワーキングサービス（SNS）、動画共有サイトなど、利用者が情報を発信し、形成していくメディアをいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にあつては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2018年3月

お仕事備忘録

1. 国外財産調書の提出

2. 財産債務調書の提出

3. 確定申告の税額の延納の届出書

4. 個人の青色申告の承認申請

5. 所得税の更正の請求

6. 無期限転換ルールのスタート

1. 国外財産調書の提出

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日までに提出しなければなりません。

2. 財産債務調書の提出

平成27年度税制改正で財産及び債務の明細書が見直され、「財産債務調書」の提出が求められる制度が施行されています。これにより、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること」”が加わっています。提出期限は、その年の翌年3月15日です。

3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。

ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。

なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合について一定の場合には、次の期間に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

1. 平成23年12月2日より前に法定申告期限が到来する国税の場合

- (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から1年以内
- (2) 還付申告・・・提出日から1年以内

2. 平成23年12月2日以後に法定申告期限が到来する国税の場合

- (1) 通常申告・・・申告期限（3月15日）から5年以内
- (2) 還付申告・・・提出日から5年以内

6. 無期限転換ルールのスタート

平成30年4月1日から、改正労働契約法により、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換されることとなります。平成25年4月の施行から5年を迎える平成30年4月以降、実際に該当者が多く発生するため、対象者の把握と対応が必要です。



2018.3

確定申告期限であると同時に、3月決算会社は年度末です。また、4月入社の準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	木	友引	
2	金	先負	
3	土	仏滅	
4	日	大安	
5	月	赤口	
6	火	先勝	啓蟄
7	水	友引	
8	木	先負	
9	金	仏滅	
10	土	大安	
11	日	赤口	
12	月	先勝	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（2月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
13	火	友引	
14	水	先負	
15	木	仏滅	●確定申告の提出期限（所得税、住民税）、所得税納付期限（現金納付） ●国外財産調書・財産債務調書の提出期限 ●確定申告の税額の延納の届出期限 ●所得税の総収入金額報告書提出期限 ●個人の青色申告の承認申請期限（1月16日以降新規業務開始を除く） ●贈与税の申告の提出・納付期限
16	金	大安	
17	土	友引	
18	日	先負	
19	月	仏滅	
20	火	大安	
21	水	赤口	春分の日 春分
22	木	先勝	
23	金	友引	
24	土	先負	
25	日	仏滅	
26	月	大安	
27	火	赤口	
28	水	先勝	
29	木	友引	
30	金	先負	
31	土	仏滅	●健康保険・厚生年金保険料の支払（2月分）（4月2日期限） ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限（現金納付）（4月2日期限） ●有害物ばく露作業報告書の提出（4月2日期限）



社会保険労務士法人「ことのは」インターンの大井です。

ことのはでは昨年10月から働かせていただき、今3月、大学院修了に伴い退職になります。

顧問先の皆様におかれましては、ほとんど知られない存在だったと思いますが、今回は恐縮ながら、編集後記を書かせていただくことになりました。

私の自己紹介をすると、大学院では社会学という分野を専攻し、自分の研究関心から若年労働者の研究等に触れる機会が多くありました。ことのはでの半年間では、これまで学んできたことを部分的でも垣間見ることが出来たようで、大変貴重な機会であったと思います。大学院に通学しながらで、出勤日数も多くはなかった私を、温かく迎えてくださった皆様に、心より御礼申し上げます。

ところで、ことのはで働き始めてから、まだ自分の年齢(20代半ば)では、社会保険労務士という存在は、あまりなじみがないようだということに気づかされました。周囲から「社労士って何?」と尋ねられることがしばしばあり、自分が日々お手伝いする業務やことのはの皆さんのお仕事を少し見た程度では、何とも説明できずにいました。かくいう私も、社労士の仕事は参考書で読んだ程度で、ことのはでの出勤日も限られていたこともあり、働いていたとはいえ、社労士事務所の役割だとか仕事だとか、よくよくわかるはずありません。ましてや、自分が働いたことで、事務所のお役に立てただろうか?少なくとも、お荷物にはならないでいられたらどうか?と、振り返ってみると、少しばかり悶々としてしまいます。

ただ、事務所で大変多くの種類の書類を整理し、年金事務所やハローワークへ何度も通い、ひたすら数字とにらめっこしたりしながら、ふと思うこともありました。たとえば、何百人分もの給与明細を作りながら、一人一人の過去一ヶ月の生活を想像して、「今月はずいぶん長い時間働かっていたんだな、ちゃんと休めているのかな」「お給料でおいしいごはん食べているかな」とか、のんきなことを想像しました。何をつまらないことを言っているのだろう、と自分でも思ったのですが、とにかく、社労士事務所での仕事は、個人単位では家計には欠かせないことを多く代行するということが出来るようになりました。企業単位では「人」をはじめとした経営相談もするのだということが理解できたような気がします。

大学院での研究という作業は、一人でせつせと本や論文を大量に読む、論文執筆、調査、教授や学生とのディスカッション、学会発表…というように、日々、外の社会との接触があまり多くはありませんし、ある領域だけに没入しがちです。そんな日々の中で、ことのはでの仕事を通じた発見や事務所みなさんと過ごせたことは、新しいものの見え方ができる機会だったと思います。

短い期間ではありましたが、ありがとうございました。