



ことのは ニュース

2020年12月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、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/>



新型コロナによる雇用への影響と 解雇・雇止めの違い

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大が雇用に影響を与えています。厚生労働省ではその影響をタイムリーに把握し、ホームページで情報を発信していますが、今回はその状況と勘違いしやすい解雇と雇止めの違いを確認します。



1. 解雇等見込み労働者数

解雇等見込み労働者数は2020年11月6日時点の累計で70,242人となっています。5月以降、8月を除くと毎月1万人を超える人数で推移しており、10月は7,506人でした。

この累積数を上位10業種でみると下表のようになります。

表 解雇等見込み労働者数（累積数）の上位10業種

	業種	解雇等見込み労働者数
1	製造業	13,409
2	飲食業	10,508
3	小売業	9,474
4	宿泊業	8,660
5	労働者派遣業	4,951
6	卸売業	4,318
7	サービス業	3,536
8	道路旅客運送業	3,060
9	娯楽業	2,893
10	運輸業	1,661

この情報は都道府県労働局等で把握できた範囲のものであり、必ずしも網羅性のあるものではありません。また、過去に把握した情報の一部には既に再就職をした人も含まれている可能性があります。そのため実際の雇用環境はさらに悪化していることが考えられ、今後の新型コロナ感染拡大の状況によってはこの人数が増えることが懸念されます。

有期労働契約の更新時のトラブルを防止するために、労働契約の締結時に書面で更新の基準を示す必要があります。そして、更新に関して「更新する場合があります」とした場合には、「契約期間満了時の業務量」「労働者の勤務成績、態度」のように、その判断の基準を具体的に示すことも必要です。

2. 解雇・雇止めの違い

解雇等見込み労働者とは、解雇や雇止め等の予定がある労働者（一部すでに解雇や雇止めされたものも含む）を指しています。解雇と雇止めは混同されやすいですが、解雇や雇止めを行うときの手続きや、雇用保険の基本手当の扱いにおいて異なることもあり、区別して理解しておく必要があります。

① 解雇

会社が一方的に労働契約を解消することをいいます。客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、権利の濫用として無効となります（労働契約法16条）。また、有期労働契約は、やむを得ない事由がなければ契約期間中に解雇することができないとされており（同17条）、無期労働契約を締結している場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

② 雇止め

雇止めとは有期労働契約で、その契約を更新せず、労働契約を終了することをいいます。有期労働契約であっても、無期労働契約と実質的に異なる状態になっている場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合には、雇止めが認められないことがあります。



2021年3月に引き上げられる 障害者の法定雇用率と 障害者雇用納付金制度

障害者の雇用は、一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を設けるために、常用労働者の数に対する雇用割合（法定雇用率）が設定されています。そして国や地方公共団体、民間企業はこの法定雇用率に基づき、障害者の雇用義務が課せられます。今回は、2021年3月に引き上げられる法定雇用率と障害者雇用納付金制度の対象企業をとり上げます。



1. 2021年3月からの法定雇用率

法定雇用率は少なくとも5年ごとに見直すことになっており、直近では2018年4月に2.2%に引き上げられています。その際、2021年4月1日までは2.3%へ引き上げられることが決定しており、今回その引上げが2021年3月に行われることになりました。これに伴い、1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲が、労働者数43.5人以上に広がります。

2. 障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う企業の経済的負担の調整を図り、障害者の雇用水準を引き上げるため、国が法定雇用率の未達成企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成した企業に対して調整金や報奨金を支給する障害者雇用納付金制度が設けられています。

この納付金の制度は、企業による自主申告・納付を基本としており、申告義務のある企業は、常用労働者数が100人超となる企業です。常用労働者としてカウントされるのは次の①～③いずれかに該当する労働者です。

- ①雇用期間の定めがない労働者
- ②雇用期間の定めがある労働者であって、その雇用が更新され雇入れから1年を超えて引続き雇用されることが見込まれる労働者
- ③過去1年を超える期間について引続き雇用されている労働者

週の所定労働時間が30時間以上の場合には常用労働者1人としてカウントする一方で、①から③のいずれかに該当し、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合には、常用労働者数0.5人としてカウントします。

3. 申告対象の判断基準

労働者数は、原則として毎月1日、または毎月の賃金締切日において確認することになっています。労働者の入退社があるため、1年を通じると労働者数が月ごとに前後することがあり、労働者数100人前後の企業では納付金制度の申告が必要か迷いますが、労働者数が100人を超える月が一年度（4月から翌年3月）に5ヶ月以上あれば、申告の対象となります。

なお、年度途中の事業廃止等の場合には、5ヶ月以上でなくても申告が必要となることがあります。

障害者雇用が進まない企業に対しては、ハローワークにより雇用率達成指導が行われ、それでも雇用状況が改善されない場合には、最終的に厚生労働省のホームページにおいて企業名が公表されることになっています。障害者の雇用には時間を要するケースも多いため、早めに採用活動を行うといった対応が望まれます。



パートタイマーへの賞与支給 ～最高裁判決の考え方～

このコーナーでは、人事労務管理で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。

少し前に、新聞やテレビで「契約社員やアルバイトには賞与や退職金を払わなくてよい」というような報道がされていました。当社では、同一労働同一賃金への対応としてパートさんにも賞与を支給する方向で検討していましたが、支給しなくてもよいのでしょうか？



総務部長

2020年10月に言い渡された5つの最高裁判決の中で、大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件についてご覧になったようですね。大阪医科薬科大学事件は主にアルバイトに対する賞与の支払いについて、メトロコマース事件は主に契約社員の退職金について争われた事件です。



社労士

確か、それら以外にも郵便局に関する事件がありましたね。



はい、東京、大阪および佐賀の3つの日本郵便事件がありました。こちらは、正社員と契約社員の休暇や手当に関する訴訟でした。大阪医科薬科大学事件では、先ほどもお話したようにアルバイトの賞与が主な争点になり、原告であるアルバイトに賞与を支払わないことは「不合理と認められるものに当たらない」と判断されました。



ポイントは、正社員とアルバイトの仕事が異なっていたことなのでしょうか。



おっしゃるとおり、判決文ではアルバイトの職務内容が「相当に軽易であることがわかれる」と表現されており、正社員とは職務内容が異なっていました。ただ、それだけではなく、雇用期間に上限があり、実際に3年2ヶ月の雇用期間であったこと、その間に私傷病で1年強、休職していたことも影響しているかと思います。



なるほど、単純に「アルバイトだから」と一括りにしてはいけないように感じますね。



そうですね。また、アルバイトから契約社員、契約社員から正社員への登用制度が設けられており、実際に登用制度により契約社員や正社員になった人も多数います。つまり、登用されることで賞与が支払われる契約社員や正社員になることができる機会もあったのです。



雇用期間もそれほど長くない状況で、正社員とは異なる職務内容であった。さらには努力次第で非正規雇用から、最終的に正規雇用にも移ることができるような職場環境であったということですね。



まさにそのとおりです。当然、最高裁判決ですので人事労務管理の実務に大きく影響しますが、判決の詳細の内容を確認せずに、結果だけで「アルバイト＝賞与の支給不要」と考えてしまうと、拙速な判断となりかねないのでご注意ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 同一労働同一賃金に関する5つの最高裁判決が言い渡された。
2. 最高裁判決は人事労務管理に影響を及ぼすが、結果のみでなく個別事案として背景や経緯も見て参考とする必要がある。



新型コロナの影響に伴う 休業による社会保険料の 随時改定特例の対象期間延長

標準報酬月額を毎年1回定時決定で見直すほか、固定的賃金に変動があったとき等に、変動があった月から3ヶ月間に支払われた給与に基づき、4ヶ月目に見直します（随時改定）。この随時改定について、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）に係る特例が設けられ、その対象となる期間が延長されました。



1. 4月から7月の特例改定

新型コロナの影響で発生した2020年4月から7月の休業により給与額が大幅に下がったときは、下がった月の1ヶ月分の給与により、翌月からの標準報酬月額を見直すことができる特例が設けられています。特例は、以下のすべてを満たす従業員について、会社が届け出たときに対象となります。

- ①新型コロナの影響による2020年4月から7月の休業（時間単位の休業を含む）により給与が著しく低下した月（急減月）が生じている
- ②急減月に支払われた給与の総額（1ヶ月分）に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、2等級以上下がっている
- ③特例改定について、従業員が書面により同意している

2. 8月から12月の特例改定

1.の特例に加え、2020年8月から12月の休業により給与額が大幅に下がった場合についても特例が設けられました。この8月から12月の特例には2種類があります。

1. および2. のいずれの特例も、休業が回復した月（※）に受けた給与の総額を基にした標準報酬月額が、特例改定により決定した標準報酬月額と比較して2等級以上上がった場合には、標準報酬月額を改定することになっています。1. と2. においてこの回復時の取扱いが異なりますので、詳細は日本年金機構のホームページをご覧ください。か、当事務所までお問合せください。

※休業状況に何らかの改善が見られ、給与の支払いの基礎となった日が17日以上となった月

<急減月の翌月の改定>

- ①新型コロナの影響による2020年8月から12月の休業により給与が著しく下がった月（急減月）が生じている
- ②急減月に支払われた給与の総額（1ヶ月分）に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がっている
- ③特例改定について、従業員が書面により同意している

<定時決定に係る特例>

- ①新型コロナの影響による休業により2020年4月または5月に給与が著しく下がり、5月または6月に1.の特例を受けた
- ②8月に支払われた給与の総額（1ヶ月分）が、9月の定時決定で決定された標準報酬月額に比べて2等級以上下がっている
- ③特例改定について、従業員が書面により同意している

なお、8月から12月の特例改定は、2021年3月1日までに管轄の年金事務所へ届け出ることでなっています。



2019年の年末賞与支給状況を振り返る



コロナ禍で年末賞与の支給時期を迎えます。ここでは厚生労働省の調査結果※から、2019年の年末賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをご紹介します。

全体では2018年より微増

2019年の年末賞与1人平均支給額を産業分類、事業所規模別にまとめると、下表のとおりです。

調査産業計は、5～29人が約27万円で前年比3.0%の増加、30～99人は約35万円で前年

比1.9%の増加となりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が0.99ヶ月、30～99人が1.14ヶ月で、前年とほぼ同程度です。支給事業所数割合は5～29人が70%程度、30～99人は90%程度で、こちらも前年とほぼ同じ割合という結果です。

2019年産業・事業所規模別 年末賞与支給労働者1人平均支給額など (1)

産業分類	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)		支給事業所数割合 (%)	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	273,076	3.0	350,683	1.9	0.99	1.14	70.2	91.3
建設業	340,373	12.8	578,222	14.0	0.96	1.49	75.0	92.8
総合工事業	336,185	14.6	524,718	22.6	0.92	1.42	73.2	93.6
職別工事業	267,422	-11.0	339,279	8.5	0.79	0.98	72.7	80.0
設備工事業	409,756	29.6	762,318	3.5	1.18	1.90	80.4	100.0
製造業	256,312	-7.1	353,507	-4.1	0.89	1.17	71.6	92.9
消費関連製造業	163,894	-5.7	277,140	-2.3	0.63	1.00	60.5	88.9
素材関連製造業	284,719	-4.1	400,818	-9.3	0.98	1.29	76.4	95.1
機械関連製造業	306,639	-12.8	363,454	1.4	1.00	1.17	77.5	93.9
食料品・たばこ	131,616	-26.1	290,779	1.2	0.57	1.04	56.4	93.7
繊維工業	158,965	6.9	191,294	-6.6	0.58	0.84	53.6	74.2
木材・木製品	224,820	11.1	280,059	5.5	0.89	1.03	77.4	100.0
家具・装備品	226,549	33.6	285,518	7.2	0.89	0.99	67.1	94.3
パルプ・紙	197,746	13.9	416,582	0.0	0.84	1.43	67.4	91.7
印刷・同関連業	163,595	-13.9	296,890	-12.4	0.59	0.98	70.2	89.8
化学・石油・石炭	631,703	2.8	528,684	-17.1	1.61	1.44	80.2	90.9
プラスチック製品	210,755	-12.9	330,026	15.4	0.88	1.14	65.6	97.0
ゴム製品	267,047	32.4	319,960	-20.3	0.95	1.23	80.1	87.0
窯業・土石製品	245,045	-5.7	369,625	3.4	0.90	1.29	72.1	98.6
鉄鋼業	413,776	22.6	459,888	-24.6	1.24	1.55	85.6	97.1
非鉄金属製造業	276,937	11.7	429,298	-9.4	0.97	1.36	70.2	98.7
金属製品製造業	262,322	-16.9	406,861	-15.6	0.93	1.29	82.7	94.6
はん用機械器具	385,968	-12.1	393,141	-7.2	1.28	1.19	77.9	95.2
生産用機械器具	354,049	-10.0	412,057	15.1	1.02	1.28	83.0	100.0
業務用機械器具	371,610	8.5	453,610	-0.9	1.11	1.35	78.2	87.5
電子・デバイス	164,925	-46.5	260,846	-11.2	0.73	0.94	68.1	90.5
電気機械器具	232,129	-25.5	286,364	-11.7	0.85	1.05	73.2	93.2
情報通信機械器具	201,738	-26.8	399,201	12.8	0.83	1.22	64.8	84.9
輸送用機械器具	278,077	4.4	367,153	3.6	1.00	1.14	77.0	90.8
その他の製造業	245,828	37.4	272,118	-3.1	0.72	0.98	69.2	82.6
情報通信業	407,410	19.8	491,125	-9.0	1.14	1.31	75.9	91.1
情報サービス業	366,984	-2.3	488,946	-4.6	1.09	1.26	75.6	89.6
映像音声文字情報	340,039	-10.0	492,476	-16.2	1.03	1.43	72.8	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2019年産業・事業所規模別 年末賞与支給労働者1人平均支給額など(2)

産業分類	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合 (%)	
	5~29人	前年比	30~99人	前年比	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
運輸業、郵便業	287,737	-9.0	339,279	6.8	0.92	1.09	73.5	92.4
道路旅客運送業	171,000	49.7	123,657	-13.1	0.64	0.49	62.8	88.0
道路貨物運送業	234,047	1.8	285,309	18.8	0.75	1.01	71.0	91.8
卸売業、小売業	296,297	5.4	298,070	-0.6	1.02	1.00	67.7	90.4
卸売業	464,281	7.1	545,148	-0.7	1.33	1.50	78.3	94.2
繊維・衣服等卸売業	321,675	42.5	356,971	-12.1	0.88	1.09	60.1	84.6
飲食料品卸売業	269,333	-13.9	315,115	-3.5	0.86	0.90	69.6	84.1
機械器具卸売業	544,734	9.3	658,080	-8.7	1.57	1.64	82.2	100.0
小売業	206,482	4.3	129,745	-9.4	0.86	0.63	63.1	87.8
各種商品小売業	92,714	-68.7	102,755	2.5	0.63	0.68	39.7	90.9
織物等小売業	146,626	13.2	105,859	-59.6	0.75	0.52	69.9	29.4
飲食料品小売業	92,390	55.2	97,464	-13.0	0.53	0.56	35.5	89.5
機械器具小売業	469,625	13.1	447,981	2.7	1.38	1.17	83.6	100.0
金融業、保険業	499,690	2.8	626,494	42.6	1.57	1.54	87.5	96.8
不動産業、物品賃貸業	314,549	-0.7	465,275	5.9	1.17	1.25	75.9	93.7
不動産業	387,689	5.5	455,122	-1.4	1.28	1.27	72.0	93.1
物品賃貸業	199,234	-16.4	482,476	19.3	0.96	1.20	85.0	94.7
学術研究等	391,617	-13.3	575,919	8.2	1.22	1.52	80.0	94.5
専門サービス業	378,618	-16.2	677,374	79.4	1.32	1.48	83.7	100.0
広告業	215,494	-54.9	367,170	33.4	0.57	1.01	50.5	88.9
技術サービス業	383,306	-10.5	522,034	-1.7	1.12	1.53	78.6	96.2
飲食サービス業等	45,697	-13.4	58,917	5.9	0.37	0.38	50.4	83.1
宿泊業	103,572	-23.3	99,611	8.5	0.53	0.56	51.2	76.3
飲食店	34,025	5.7	41,968	11.6	0.31	0.32	47.3	84.1
持ち帰り・配達飲食	66,348	-40.8	121,192	-1.1	0.46	0.55	60.5	85.2
生活関連サービス業等	168,102	29.7	124,363	-2.9	0.74	0.62	51.6	90.4
娯楽業	160,890	54.7	113,449	-15.6	0.74	0.65	72.9	92.0
教育、学習支援業	396,701	-5.2	555,038	-9.1	1.35	1.77	78.5	97.1
学校教育	519,398	-1.4	593,043	-5.4	1.75	1.88	96.6	98.8
他教育、学習支援	189,501	-8.8	311,219	-38.6	0.89	1.07	64.5	87.5
その他のサービス業	342,430	12.1	293,575	5.8	1.19	1.01	74.8	82.1
廃棄物処理業	326,589	-6.2	425,653	-6.9	1.11	1.16	83.4	97.1
自動車整備等	370,896	-2.6	578,277	-3.2	1.24	1.61	75.8	100.0
職業紹介・派遣業	408,743	128.9	228,030	19.5	1.25	0.74	70.6	68.1
他の事業サービス	295,526	21.1	218,242	7.8	1.06	0.88	76.5	79.5

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

産業分類別の状況

産業分類別にみると、5~29人と30~99人の両方で2018年より増加しているのは、産業大分類では建設業と金融業、保険業、その他のサービス業の3業種でした。逆に両方とも減少しているのは、製造業と教育、学習支援業となりました。

なお、厚生労働省によると、2020年4月から8月までの労働者全体の賃金（現金支給総額）は、前年比でマイナスの状態が続いています。ただし、コロナ禍でも業績を伸ばす業種業態があることから、今年の年末賞与は、例年以上に支給状況に差が出るのが予想されます。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する事業所で常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&bunya_1=03&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015912

年末年始の休みを取引先へ通知するとともに、取引先の休みを確認し、納期忘れ、資金の回収もれがないように心がけましょう。

2020年12月
お仕事備忘録

1. 年末調整の実施
2. 源泉徴収票等の法定調書関係の作成
3. 雇用調整助成金の緊急対応期間
4. 小学校休業等対応助成金の対象期間
5. 標準報酬月額の特例改定の延長
6. 賞与支払届の提出
7. 仕事納めの段取り確認

1. 年末調整の実施

そろそろ資料を回収し、添付もれのチェックや入力作業を行っている方も多いことでしょう。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。また、年末調整申告書の電子化を行う会社では、あらかじめ、税務署に「源泉徴収に関する申告書に記載すべき事項の電磁的方法による提供の承認申請書」を提出して承認を受けておく必要があります。

2. 源泉徴収票等の法定調書関係の作成

給与計算の他、源泉徴収は1月からまた新しい年度がスタートします。記載事項に変更がないかどうか、必ず新年分の扶養控除等申告書で確認しましょう。
また当年分の締めくくりとして、給与所得の源泉徴収票の作成と交付、その合計となる法定調書合計表等の作成（提出期限は令和3年2月1日）に向けた準備を早めに行いましょう。

3. 雇用調整助成金の緊急対応期間

通常よりも高い助成率や要件緩和などの特例措置の延長は12月31日までです。2021年1月以降の措置については政府が雇用情勢を考慮して判断することとなっています（2020年10月31日時点）。申請期限は支給対象期間の末日の翌月から2ヶ月以内です。

4. 小学校休業等対応助成金の対象期間

助成金の対象となる有給休暇の期間は12月31日まで。申請期限は9月30日までの休暇取得分は12月28日まで、12月31日までの休暇取得分は2021年3月31日までです。

5. 標準報酬月額の特例改定の延長

2020年4月～12月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が著しく下がった場合は、事業主からの届出により、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定（4ヶ月目に改定）によらず、特例により翌月から改定できます。

6. 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）へ届け出る必要があります。

7. 仕事納めの段取り確認

仕事納めまでの段取り、大掃除の役割分担、時間配分、廃棄物処理の依頼などの最終確認をしましょう。取引先に年末の挨拶回りにいく場合は、この1年間に取引先に弔事がなかったかどうか再確認し、失礼のないようにします。また休暇中の緊急連絡先、その他注意事項を社内に通知するとともに取引先への年末年始休暇のお知らせ、郵便物の配達休止の手続きなども行いましょう。

一方で、取引先の年末年始休暇がいつになるのかを確認し、在庫調整や資金の回収もれがないように心がけましょう。



2020.12

今月は、賞与の支給、年末調整、年末年始の休み等で資金繰りが窮する時期です。計画の確認をしつつ、日単位で資金繰りを管理しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	友引	令和2年度年末年始無災害運動（～2021年1月15日）
2	水	先負	
3	木	仏滅	障害者週間（～12月9日）
4	金	大安	
5	土	赤口	
6	日	先勝	
7	月	友引	大雪
8	火	先負	
9	水	仏滅	
10	木	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（11月分）
11	金	赤口	
12	土	先勝	
13	日	友引	
14	月	先負	
15	火	大安	
16	水	赤口	
17	木	先勝	
18	金	友引	
19	土	先負	
20	日	仏滅	
21	月	大安	冬至
22	火	赤口	
23	水	先勝	
24	木	友引	
25	金	先負	
26	土	仏滅	
27	日	大安	
28	月	赤口	
29	火	先勝	
30	水	友引	
31	木	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（11月分）（1月4日期限） ●固定資産税（都市計画税）の納付（第3期分）※市町村の条例で定める日まで



社会保険労務士法人「ことのは」の田中です。

今年も残り一か月を切りました。

いまだコロナは終息せず、落ち着かない日々が続いております。
これ以上の広がりがないように、祈るばかりです。

さて、先日娘に食器洗剤の詰め替えを買ってくるように頼んだところ、とても BIG なもの買ってきてくれてびっくりしました。普段私が購入するものは詰め替え 2 回分 198 円くらいなのですが、それは 4 回分 250 円位でした。なんとお得、そんなの売ってたっけ？と思いました。

娘いわく「いつも売ってんじゃん」とのこと。

重そうだから無意識に避けていたのか、いつもこれだから、と他のものは目には入っていないかったのか？頭がかたいなあと思ってしまいました。

最近の生活を振り返るとコロナの影響もあり、ほぼワンパターン気味でいろいろ凝り固まっています。友人と会う機会もほぼなくなり、新たないろいろな刺激をうけることのなく、落ち着いたら、あれしたいこれしたいと思っていたことも、最近ではとりあえず落ち着いたらと思っているうちに、そんなに行きたくないかもしたくないかとも思うようになってしまいました。

自粛を意識しすぎなのか、それを理由にダラダラしているだけなのか？
刺激の少ない日々を過ごしています。

12 月から新たに女性スタッフが加わりました。

新たな視点・刺激を受けて柔軟に過ごしていけたらいいなと思っています。