

# サンプル

TOPIC1

**従業員の採用時等における  
身元保証の対応**

TOPIC2

**新型コロナウイルスと感染した場合の  
会社の対応**

2020  
April

4

令和2年4月号

写真名：千曲川桜堤 八重桜 桜並木 【長野県】：ライダー写真家はじめ / PIXTA (ピクスタ)

**【新人に求めること】** 明治安田生命が2020年春の新入社員を対象にした「理想の上司」アンケート調査ほかを実施。「理想の上司」の総合ランキング1位は男性、女性ともに4年連続で、内村光良さん、水ト麻美さんがそれぞれ選ばれたことなどが話題になりました。関連する調査の中で、社会人が新入社員に期待することという項目があり、ここで男女の社会人の回答に違いがあります。男性社会人が新人に求める上位3項目は順に「理解力」「明るく、朗らか」「覚えたことを次に活かせる」でしたが、女性社会人は「謙虚さ」がトップで次いで「明るく、朗らか」「マナーが身につけている」の順。女性社会人の「謙虚さ」を求める割合は39.4%と特に高くなっています。後輩に対する思いの一端が表れているように思います。

## 法律 民法の一部改正に伴う

## 従業員の採用時等における身元保証の対応

新たに労働者を採用する場合、身元保証書の提出を求めることは多くあります。

しかし、身元保証人の責務はどこまで求められるのか。

この4月からの民法の一部改正で何が変わったのかを概観します。

4月に入社シーズンです。新たに労働者を採用するのに伴い、内定期間または入社時に身元保証人を求めて、身元保証書を提出させる企業が多くあります。

そこで、ここでは労働者の採用に伴い身元保証書が、法的にどのような意味を持ち、いざというときにどのような効力が発生するのかを、4月施行の民法の一部改正の内容を踏まえてまとめます。

## ●雇用に伴う身元保証契約

労働者との雇用契約の締結時に身元保証人をつける身元保証契約は、雇用される労働者の人物保証や、労働者が将来、会社に損害を与えてしまった場合に、身元保証人にその損害を代わりに賠償してもらうことなどを目的としています。通常は、労働者の近親者などが身元保証人となり身元保証書を提出することが多いと思われます。また近年は、在職中の労働者が無断欠勤で連絡が取れないとか、そのまま行方不明となったような場合に、身元保証人としてその対応に協力してもらうなどの目的もあります。

身元保証契約は会社と身元保証人との間で締結する契約ですが、契約書に特段の有効期間を定めていないことが多いものと思われます。このように有効期間の定めのないものについては、3年の

有効期間を定めたものとみなされます。また、有効期間を定める場合でも5年が上限とされています(身元保証ニ関スル法律第1条、第2条)。さらに自動更新はできないとされています(札幌高判昭52.8.24)。したがって、労働者との雇用関係が継続している間、入社時の身元保証契約を有効なものとして継続するためには、身元保証契約書に有効期間5年を定めて適切に管理し、5年ごとに更新手続きをしなければなりません。

しかし、通常は入社時のみの提出で、契約更新をすることは少ないのが実態です。更新を行っていない場合には、その後に労働者が起こした不祥事などで会社に損害が発生しても、身元保証人に賠償請求することはできません。したがって、会社としては、少なくと

も就業規則などで「会社が必要と認めた場合、身元保証に関して期間の更新を求めることがある。更新を求める場合は、新たに身元保証書を提出しなければならない」などと定めておくことも検討すべきでしょう。

また、採用時に提出された身元保証契約の身元保証人に保証能力がなくなっている場合や保証人が死亡している場合も考えられます。したがって、身元保証人の有効性を確認するためにも身元保証人の変更事由を契約書や就業規則に定め、変更事由が生じたときは新たな身元保証人を立てて身元保証書の提出を求めることも必要です。

## ●身元保証契約の限界

身元保証契約を締結しているからといって、労働者が不祥事を起

こして会社に損害を与えたとき、当事者に賠償能力がないことを理由にその全額を身元保証人に請求できるのかという問題があります。

身元保証契約は、将来に発生するかもしれない損害を賠償する契約であり、契約時は損害額がわかりません。そのため、身元保証ニ関スル法律や判例により、身元保証人が賠償責任を負う範囲が制限されています。具体的には、労働者を監督する立場にある会社側の使用者としての過失の有無(過失割合)、身元保証人が保証をするに至った理由および保証に至った経緯ならびに注意の程度、労働者の担当業務などの変化に伴う会社からの身元保証人への通知義務の履行、その他の事情を総合的に勘案して決定されることとなります(同法5条)。その場合、特に問われるのが使用者の監督の不備についてです。たとえば、労働者の不祥事が発覚したときに、使用者がそれを発見することが可能だったにもかかわらず発見できずにいた期間の長さを要因として、身元保証人の責任を免除した例もあります。また、親族・親戚関係から断りきれずに、あるいは軽い気持ちで身元保証人を引き受けたなどといった事情も、身元保証人の責任を軽減する理由として考慮されます。

また、使用者は、労働者に業務上不適任または不誠実な事柄があり、身元保証人に責任が生ずるおそれがあった場合や、労働者の担当業務や勤務地を変更し、そのため保証人の責任が重くなったり、または会社の監督が困難になる場合は、遅滞なく身元保証人に通知しなければならぬことになって

います(同法3条)。身元保証人はこの通知を受けたとき、仮に通知がなくとも、その事実を知ったときには将来に向けて契約を解除することができます(同法4条)。したがって、使用者がこのような通知を怠っていると、身元保証人の責任を軽減する要素ともなり、状況によっては損害賠償を請求できなくなることもあります。

## ●民法改正による損害賠償

2020年4月からは民法の一部改正施行によって、身元保証の取り扱いが大きく変わります。

これまで、採用に伴う身元保証書には、「本人が故意または重大な過失により会社に損害を与えた場合には身元保証人として本人と連帯して損害賠償を致します」と記載されることが多く、保証すべき損害額を具体的に定めないので一般的でした。

しかし、4月からは身元保証書の提出を求める場合、身元保証人が保証すべき損害賠償額の極度額(限度額)について、会社と身元保証人の間で合意した額を記載しなければなりません。極度額の記載のない身元保証契約は無効となります。その額を定めるにあたっては、特に限度額について法的な制限はありません。

しかし、従来のように損害賠償額の定めのない身元保証書とは異なり、極度額を定めなければならないので保証を求める会社側および保証を求められる身元保証人も身元保証契約を結ぶことに慎重にならざるを得ません。会社として身元保証人に損害賠償を求める場合には、身元保証人となる人に対して具体的にどのような場合に損害賠償義務が発生するかの具体的説

明のほか、身元保証契約を解除できるかの解除事由の説明も必要となるでしょう。また、それらについて具体的に書面化して身元保証人となるか否かの判断を求めざるを得ないことになると考えられます。保証条項によっては身元保証人となることを拒否されることもあり得ます。

そうした場合には、身元保証を求める範囲から損害賠償条項を除き、労働者本人に何かあった場合の緊急連絡先となることや人物保証に限定した身元保証とすることなども検討しなければなりません。

## ●身元保証書の提出を拒否された場合

身元保証書の提出を拒否された場合や身元保証人となる人がいない場合に、内定や採用を取り消すことができるかという問題も発生します。

この点に関して、過去の裁判例では、「身元保証書を提出しなかったことは従業員としての適格性に重大な疑義を抱かせる重大な服務規律違反又は背信行為といえます(東京地判平11.12.16)。もっとも、この裁判例では、身元保証書の提出が採用の条件とされていたこと、企業側が金銭貸付けなどを業とする会社であり、身元保証書が重要な書類であることを前提とした判決です。そのため、企業側の事情によっては異なる判断となる可能性があります。したがって、会社としては、採用に伴い身元保証人の必要性などを十分に説明しておくなどの対応が必要となります。

## 4月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

## 「春」

「陽春の候」「春雷の候」「春風<sup>はらこ</sup>飜<sup>ひら</sup>蕩<sup>たう</sup>の候」「春の訪れを実感する毎日でございますが」「春たけなわの(春爛漫の)(春光うらかな)季節となりましたが」

## 「桜」「花」

「桜花の候」「花冷えの候」「開花の便りが届く季節となりましたが」「花も散り葉桜の候となりましたが」  
注)桜の開花時期(散る時期)は地域によって大きく異なる点に注意する必要があります。

## その他

「菜種梅雨」「連休(ゴールデンウィーク)間近」「こぬか雨」「新入社員」「入学式」「赴任(着任)」「ご栄転」「こぶし」「ひばり」など。



※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

## 保健衛生 休業手当支払いの判断は？

新型コロナウイルスと感染した場合の  
会社の対応

新型コロナウイルス感染症が広がりを見せている中、厚生労働省が「新型コロナウイルスに関するQ&A」を企業向けおよび一般向けに発表しました。そこで、Q&A(企業向け)に基づき企業の対応策についてまとめておきます。なお、記事の内容は3月1日現在のものであり、感染拡大の変化に応じて政府の方針も変化していますので、今後の発表にも注意してください。

## ●新型コロナウイルスと感染予防

新型コロナウイルス感染症とは、過去に人で感染が確認されていなかった新種のコロナウイルスが原因と考えられる感染症をいいます。昨年12月以降、中国の湖北省武漢市で新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の発生が報告されて以来、日本をはじめ世界各地に感染が拡大しています。

感染は、飛沫感染(感染者のくしゃみ、咳、つばなどによるもの)と接触感染(感染者が直接触れた人や物を介するもの)が考えられています。飛沫感染の場所としては、劇場、満員電車などの人が多く集まる場所が想定され、接触感染の主な経路としては電車やバスのつり革、ドアノブ、スイッチなどがあげられます。

感染を予防するためには、石鹸やアルコール消毒液などによる手洗いを行うことや、咳・くしゃみをする際は、マスクやティッシュ、ハンカチ、袖、肘の内側などを使って、口や鼻をおさえるなどの「咳エチケット」を行うことです。

また、政府は、時差通勤やフレックスタイム制の導入などにより、人混みを避けての通勤、テレワーク(在宅勤務)の検討を企業に求めており、既に多くの企業が導入しています。

## ●検査・診察先

風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、倦怠感、息苦しさなどで感染が疑われる場合は、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせてください。新型コロナウイルス感染の疑いのある場合には、「帰国者・接触者外来」を設置している医療機関を案内されます。診断方法は、咽頭ぬぐい液(綿棒でのどをぬぐってとった液体)を用いて、核酸増幅法(PCR法など)でウイルス遺伝子の有無を確認します。

現時点で、このウイルスに特に有効な抗ウイルス薬などはないため、医療機関においては対症療法が行われます。ウイルスの潜伏期間は、世界保健機構(WHO)のQ&Aによると、現時点(2月中旬段階)での潜伏期間は1~12.5日(多くは5~6日)とされています。感染者は14日間の健康状態の観察が推奨されています。

## ●会社の労務管理体制

2月1日付けで新型コロナウイルス感染症は感染症法に基づく「指定感染症」として定められました。これにより、都道府県知事は感染者に対して入院勧告などが可能となりました。入院勧告に従って入院した場合の医療費は公

費で負担されます。

会社は、その使用する労働者が新型コロナウイルスに感染し、都道府県知事による就業禁止通知を受けた場合には、感染拡大を防ぐために出勤停止措置を講じなければなりません。この場合の不就業期間(休業期間)は、法令上に基づく措置であり労働基準法第26条に基づく「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないため、休業手当(平均賃金の6割相当額)を支払う必要はありません。休業期間中は会社が健康保険に加入しており、一定の要件を満たせば、健康保険の傷病手当金の支給を受けることができます。

また、新型コロナウイルスに感染が不確かな場合や感染予防のために、労働者が自主的判断で会社を休む場合は、休業手当の支払いは必要ありません。しかし、微熱発生など一定の症状により感染不確定なまま、予防措置として会社の自主的な判断で休業させるような場合は「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当を支払わなければなりません。会社としてはできるだけ早めに労使で協議し、この感染症に関する労務管理上のガイドラインを作成するなどの対応を検討しておくことが必要です。

## ROUMU

## NewsBOX

## 01

2019年の入国・出国者数の速報値発表  
入国者、出国者ともに過去最高の結果に

法務省の調べによると、2019年の外国人入国者数(再入国者数を含む)は約3119万人で、前年比約109万人の増加で過去最高となりました。国籍・地域別では中国が約742万人で最も多く、次いで韓国(約534万人)、台湾(約452万人)となっています。一方、日本人出国者数は約2008万人で前年比約113万人の増加。こちらも過去最高です。なお、入国者の在留資格別の新規入国者数のデータの中で「技能実習1号口」は約17万人で対前年比約21.3%もの大幅増となりました。

## 02

2018年の住生活総合調査結果(速報)発表  
住宅への不満は着実に減少

国土交通省は、2018年の住生活総合調査の結果(速報)を公表しました。5年に1度実施している、住生活の実態を調べるものです。それによると、住宅に対して不満のある世帯の割合(不満率)は堅調に低下し、20年前(1998年)と比べて半減(48%→23%)しています。また「持ち家志向」も薄まっており、現在持ち家の人で住み替え意向のある人のうち、住み替え後も持ち家を希望する人は63%。これは10年前(2008年)の79%と比べると16%の減少となっています。

## 03

経済産業省が企業活動基本調査の結果を発表  
売上高増も経常利益は減少  
労働生産性も減少

経済産業省が2018年度の「企業活動基本調査」の結果(速報値)を発表しました。1企業当たりの売上高は対前年度比1.3%増の251.6億円となりましたが、1企業当たりの経常利益は対前年度比3.2%の減少で13.3億円となりました。減益の影響もあり付加価値額も減少。一方で常時従業員数が増加したことから労働生産性(従業員一人当たりの付加価値額)は884.2万円対前年度比1.0%の減少です。付加価値額が減少して給与総額が増え、労働分配率は上昇しました。

## 04

女性の活躍推進に熱心な企業を認定  
「プラチナえるぼし」のデザインが決定

女性の活躍推進への取り組みが優良な企業を認定する現行の「えるぼし」制度に加え、より水準の高い企業を特例認定する「プラチナえるぼし」制度について、認定マークのデザインがこのほど公募を経て決定しました。特例認定の開始は今年6月からを予定していますが、現行の「えるぼし」認定を受けている企業であることが申請の条件です。「プラチナえるぼし」に認定されると、このマークを名刺や自社の広告、ホームページなどに載せることができます。

## 05

障害者雇用状況の集計結果まとまる  
法定雇用率達成企業は約半数弱

2019年6月1日時点の障害者雇用状況を調査した結果がまとまりました。民間企業における雇用障害者数は56万608.5人で対前年比4.8%(2万5839.0人)増加。法定雇用率(2.2%)達成企業の割合も48.0%と対前年比2.1ポイント上昇となっています。雇用者の内訳では、身体障害者は35万4134.0人で増加率は対前年比2.3%増、知的障害者は12万8383.0人で同6.0%増ですが、精神障害者は7万8091.5人で同15.9%増と増加率が特に高くなりました。

## 06

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ  
雇用調整助成金の特例を実施

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う日本・中国間の人の行き来の急減や、部品の調達・供給等の停滞などさまざまな要因により、事業活動に影響を強いられた事業主に対して、休業手当や賃金等の一部を助成する雇用調整助成金制度の特例措置が取られることになりました。休業等計画届の事後提出が認められたり、最近3カ月の雇用指標が対前年比で増加していても助成対象になるなど、いくつかの特例措置が取られます。今後も特例が広がる可能性があります。

## 調査 若年者の雇用実態調査

# 若年労働者定着の対策強化の傾向。その中身は？

厚生労働省は昨年12月に、2018年の「若年者雇用実態調査」の結果を公表しました。有望な若年者をいかに採用し、育てるかは、企業の成長と活性化にとって重要なテーマになっています。企業側の動向の概況から、若年労働者定着の対策強化の傾向を読み取ります。

### ●人材不足の中、若年労働者定着のための対策を強化

調査は若年労働者が就労する事業所が回答する調査と、若年労働者個人が回答する個人調査に分かれています。ここでは事業所調査の結果を見ていきます。

全労働者に占める若年労働者の割合は27.3%で前回調査（2013年。以下同じ）の28.6%から減少しました。ただし厚労省の担当者によれば、これは人手不足に伴い高齢者を含めた雇用全体が伸びた結果、相対的に若年者の割合が微減したものであり、実数は若年者層全体としては増えています。

若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合は、正社員で72.0%（前回調査70.5%）、正社員以外で57.1%（前回調査54.2%）といずれも前回から増えています。人材不足で若年層の労働者としての定着は企業の成長には必要不可欠。対策強化の傾向が窺えます。

### ●対策の中身では休暇の取得促進や家庭との両立が上昇

具体的に、若年労働者の定着のために企業は何を実施しているのでしょうか。調査結果をまとめたのが右の表とグラフです。

割合として多いのは「職場での意思疎通の向上」（正社員で59.0%）や「本人の能力・適性にあった配置」（正社員で53.5%）

などとなっています。しかし前回調査との比較（表を参照）で見ると、これらの項目は微減傾向にあります。一方で前回調査と比較して特に増えているのは「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」（正社員で前回25.9%⇒今回37.8%）や「仕事と家庭の両立支援」（正社員で前回21.5%⇒今回28.4%）などの対策です。若年者定着の対策においても、労働時間の低減や家庭の重視など、一連の働き方改革に関連する項目が伸びていると推測されます。

### ●フリーターへの需要も一定程度はあるが35歳以上は厳しい

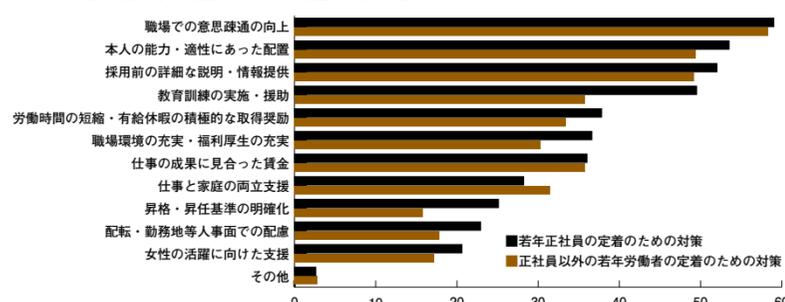
フリーターが正社員の求人に応募してきた場合、フリーターであ

ることが「評価にほとんど影響しない」と答えた事業所の割合は、15歳～34歳の若年フリーターの場合は68.1%（前回69.5%）となりました。ほぼ横ばいと言えます。今回厚労省では、35～44歳の、いわゆる「年長フリーター」についても同様の質問を初めて行いましたが、「影響しない」の割合は54.9%となりました。5割以上ですが若年フリーターと比べると落ちており、またフリーターだったことへのマイナス評価を行う企業は全体の26.0%となりました。この年長フリーターの正社員化、戦力化が今日の政策的な課題になっています。

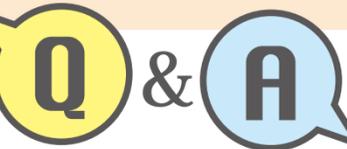
雇用形態、若年労働者の定着のために実施している対策別事業所割合（単位：%）平成30年

雇用形態	若年労働者の定着のための対策	若年労働者の定着のために実施している対策（複数回答）													
		採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適性にあった配置	職場での意思疎通の向上	見合った賃金	仕事と家庭の両立支援	昇格・昇任基準の明確化	教育訓練の実施・援助	仕事と家庭の両立支援	女性の活躍に向けた支援	女性の活躍に向けた支援	配転・勤務地等人事面での配慮	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	職場環境の充実・福利厚生	その他
若年正社員の定着のための対策	[72.0]	100.0	52.0	53.5	59.0	36.0	25.1	49.5	28.4	20.6	22.9	37.8	36.6	2.6	
前回（平成25年）	[70.5]	100.0	51.2	54.0	59.5	37.8	25.6	51.6	21.5	...	19.8	25.9	34.3	2.4	
正社員以外の若年労働者の定着のための対策	[57.1]	100.0	49.2	49.4	58.3	35.8	15.8	35.7	31.5	17.2	17.8	33.4	30.3	2.8	
前回（平成25年）	[54.2]	100.0	49.6	47.5	59.2	34.6	17.2	37.5	25.6	...	14.0	22.8	27.9	2.1	

注：[ ]は、全事業所を100とした若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合  
2) 「女性の活躍に向けた支援」は平成30年調査から新たに追加



## 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

### 入社前研修実施に際して注意することとは？

Q

当社では入社に伴い、採用決定した者に2日ほど入社前研修を実施しています。正式には、研修終了後から正社員となるのですが、入社前研修へ参加を強要したり、参加しない者の採用取消しはできるのでしょうか。また、研修期間中は賃金は支払わなければならないでしょうか。

A

警備業やサービス業など業種によっては、その仕事の性質上、入社前に採用決定者に対して、仕事に就くうえで必要な基礎知識や業務上のマナー、安全衛生教育、会社の仕組みなどについて研修を実施することがよくあります。

採用決定者の入社前の期間は内定期間となり、採用決定者は内定者となります。内定とは、会社と内定者との間で採用・入社を意思確認により労働契約が成立している状態。しかし、入社までの内定期間に内定者に不祥事などで内定を取り消さざるを得ないやむを得ない事由が発生した場合には内定取消しすることがあるという、いわば「入社予定日を就労開始日とする始期付きの解約権留保付き労働契約」（始期付・解約権留保付き労働契約）といえます（大日本印刷事件 最高裁二小法 54.7.20 判決）。

内定者が実際に内定先企業の「指揮命令下」に置かれるのは「入社日」以降となり、本来、企業が内定者に対して研修への参加を強制することができるのは入社日以降に限られます。

したがって、内定先企業が内定者に対して入社前研修（内定者研修）への出席を強要あるいは義務づけることに法律上の根拠はないといえます。

そのため、内定期間中に研修参加を義務づけられるか否かは、内定時にどのような合意をしていたかによります。なお、仮に任意参加であっても、参加しないことで内定者に不利益が生じるようなことがあれば、実質的に参加を強制していることとなります。内定期間中の研修参加に合意があっても、強制できる法的根拠がない以上、合理的な理由（新卒者

の場合は学業への支障など）に基づき、入社日前の研修等への参加を取りやめる旨の申し出があったときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っているとされています。

以上のことから、内定期間中の研修への参加を義務づける場合には、採用決定時にきちんと説明し、合意を得ておく必要があります。

ただし、仮に合意があっても、研修に参加しないことを理由に、入社を辞退させたり、採用を取消したりすることはできません。

次に参加を義務とした入社前研修は、企業の「指揮命令権」に基づいて、内定者に対して参加を強制していることとなります。したがって、使用者の指揮命令下に置かれている時間については、実際に業務に従事している時間だけでなく、すべて労働時間として賃金が発生するというのが過去の最高裁の判例です（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁 平12.3.9判決）。

よく内定期間中の研修に対して、交通費および食事代のみを支給していることがありますが、研修への参加を義務化した場合は、注意が必要です。過去の裁判例を踏まえれば、入社予定日以降に受けとるであろう初任給を基に、時給換算した賃金を支払うべきと考えられます。少なくとも研修参加の時間に応じて最低賃金額以上の賃金は支払わなければならない。なお、任意参加であれば賃金支払義務は生じないものの、内定者にとっては参加せざるを得ないこともあり、賃金を支払った方が問題は起きないでしょう。

今月のポイント

内定者に対する入社前研修への出席を強制できる法的根拠はない。入社前研修が予定されている場合は、採用決定時にその旨を説明すべき。参加を義務とした入社前研修には賃金が発生する。



## 出産=労働？

日本語の「仕事」や「労働」に相当する英語は、「work」「labor」「job」「task」「business」などいろいろあります。正確な使い分けは難しくても、「ワークライフバランス」「OJT」「タスクフォース」「ビジネスチャンス」などの用語を思い起こして、それぞれの言葉の持つニュアンスを何となくイメージする人も多いのではないのでしょうか。ただ、その中で「labor」だけが、この種の合成語が思い浮かびにくいようです。「labor」とはそもそもどんな意味なのでしょう？

調べると、「labor」は一連の言葉の中でも、特に苦役性が強く、肉体的に大変骨の折れる、まさにシビアな「労働」の意味合いが強いです。そしてこの言葉には実は「陣痛」や「出産」といった意味もあります。語源的には、旧約聖書のエデンの園の話の中で、神の許しなく禁断の木の実を食べたアダムとイブに、神が与えた厳罰が「labor」だったのです。つまり男性は一生懸命に汗して猛烈に働き、女性は出産時に陣痛を味わいなさい、という罰を、神は人間に与えたというのです。

この話は様々な示唆が伴いますが、現代では男性にとっても女性にとっても多少の異議があるのではないのでしょうか？

男性の立場からは「女性の陣痛は一時のこと。男は一生働き詰めなのか？」となり、女性は女性で「出産=労働なのか？もっと崇高なものではないのか」という具合です。「働く」を意味する英単語の中で、「labor」がいまひとつ気安く使えないのは、このような背景があるからかもしれません。

先月まで、「休む」ことをテーマに綴ってきましたが、今月からはさまざまな角度から「働く」ことについて考えます。古今東西、さまざまな「働く」に触れられればと思っています。