

# Keiei Rounmu

VOL.185  
2023  
6月号

シナジー経営社会保険労務士法人／シナジー経営株式会社  
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木2F

## 今月の言葉

**小さな予兆を見逃すな。  
推論せよ。未来を。(孫正義氏)**

チャンスもピンチも小さな予兆は必ずある。  
ハインリッヒの労働災害のように1つの重大事故の背後には  
29の軽微な事故があり、その背景には300の異常(ヒヤリ  
ハット)が存在する。それを見逃さない。アンテナを張れば  
対応はできる。経験、トレーニング次第。



## お客様インタビュー！！

### 株式会社ショーセイ 2代目社長 × 北出

#### 01 仕事内容を教えてください！

福井県内、特に福井市・坂井市を中心に電気工事業を展開している会社です。  
工場・店舗・マンション・住宅、あらゆる物件の室内工事を行っています。お客様の多くは民間の会社ですが、行政から依頼を受けることもあります。



五十嵐社長

#### 02 今一番力を入れていること・強みは何ですか？

**1人の技術者がマルチに対応できる会社に！**

先代が起業した当初は、設備設計のみ行っていました。それから僕が入って工事もするようになりました。しかし不景気でなかなかうまくいかない時代になってしまい…。その時に「図面が描ける工事会社になろう！それが強みになるんじゃないか？」という風に発想を転換しました。図面を描かない電気工事会社も多い中で、可視化を重視して、根拠のある工事を行う。お客様にも見てもらって形に残す。取引先から図面を描いてほしいという依頼を受けると、それが工事受注につながることもあります。1人の技術者が図面も描けて工事もできるためマルチに対応できる、そこがうちの強みです！！

#### 04 将来のビジョンを教えてください！

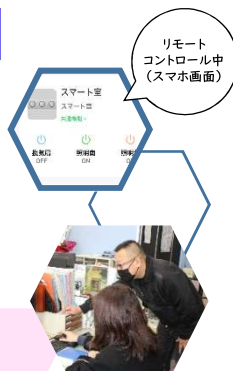
**今あるパイプを太く！**

電気業界はこの先も広がりのある業界で未知数です。だからこそ今ある考え方に偏らず、常に学習型集団でいたいと思っています。お客様には今まで通り満足いくサービスを提供しつつ、新サービスも積極的に提案し、お客様との関係をより太くしていく。そしてこの地域でやっていくためには、大手会社ができないことをやる！ひとりひとりがマルチに対応できる、そんな会社を目指しています。

#### 03 感動したエピソードを教えてください！

**判断、決断、オペレーション！**

お客様の工場でトラブルにより製造ラインが停止したと連絡があったときのことです。現場到着後、状況を確認しましたが、原因がわからないため、正常なラインもすべて止めて調査をすることになりました。現場の責任者にその旨を伝えると、工場ラインの担当者を集め、内容を周知して「止まるんなら工場の改善しようさ！」と言って、掃除やメンテナンスを始めました。トラブルが起きた時に、その時間をどう有効に活用するかを判断するのは大変難しいことです。この時、責任者の判断力やオペレーション力、決断力には本当に感銘を受けました。そして改めて、お客様との信頼関係と社内連携が大切だと実感しました。



#### 05 どういう時にお仕事を依頼すればいいですか？

**ドラえもんのパケットみたいになんでも！笑**

住宅・店舗・工場等の電気工事、エアコンの取り付け、照明をLED化したい、コンセントを増やしたい、電気自動車のコンセントを取り付けたいなど。最近では、スマート化(Wi-Fiを使った設備を使うことで全部リモートでスイッチコントロールできる)やデマンドコントロールシステム(工場、会社等の省エネのシステム)の導入も行っています。電気に関することならどんなことでも対応させていただきます！

# 2024年4月より変わる 労働条件の明示ルール

労働基準法では、労働契約の締結時や更新時に、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと規定しています。雇用環境の変化を受け、この労働条件の明示に関するルールが、2024年4月より変更になります。以下では、その内容を解説します。

## 就業場所・業務の 変更の範囲の明示

労働契約の締結や更新の際には、その従業員に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示することが義務付けられています。今回、これらの明示が必要な労働条件のうち、「就業場所」と「業務」について、その内容の見直しが行われます。従来、「就業場所」と「業務」については、契約直後の内容を明示すれば足りるとされてきましたが、「就業場所・業務の変更の範囲」の明示も必要になります。

この変更の範囲については、将来の配置転換などによって変わり得る範囲を明示することが求められます。そのため、労働者に対して、将来の転勤の有無やその範囲、また業務についても職種が限定されているか、限定されていないのかなど、将来的にどのような業務に従事する可能性があるのかも含めて明示することになります。

## 更新上限・無期転換申込機会 等の明示

有期契約労働者については、契約の更新上

限の有無と無期転換の申込機会、そして無期転換後の労働条件の明示も必要になります。

### ① 契約更新上限の明示

有期労働契約を締結する際に、更新上限として、通算契約期間や更新回数の上限を設けている場合には上限を設けている旨と、その内容を明示することになります。なお、設けていない場合はその旨を明示します。

上限を設けていない場合であって新たに設ける場合や、例えば更新回数の上限を5回としていたものを3回に短縮するような場合には、その理由を労働者にあらかじめ説明することが求められます。

### ② 無期転換の申込機会等の明示

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者が会社に申し込むことにより無期労働契約に転換できるルールがあります。この無期転換の申込ができる労働者には、契約更新のタイミングごとにその旨を明示することになります。

さらに、無期転換後に有期労働契約時の労働条件が変わる場合には、その内容についても、契約更新のタイミングごとに明示が必要になります。

転勤ができない従業員が増加する中、転勤などがない限定正社員制度へのニーズが高まっています。今回の改正はそうした環境変化を受けての内容となっていますが、実務を行う上での詳細については今後、厚生労働省のホームページ等で新たな情報が出てくる予定です。その情報を踏まえて、対応を検討しましょう。

# 産業雇用安定助成金 (事業再構築支援コース)

産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍出向により労働者の雇用維持を図ることを支援する助成金として、2021年2月に創設されました。この助成金に今年4月、新たに「事業再構築支援コース」が設けられました。

## 事業再構築支援コースとは

この事業再構築支援コースは、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために必要な新たな人材を受け入れた際、その人件費の一部を助成するものです。

## 主な要件

<対象となる事業主の主な要件>

- ①2023年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けていること
- ②新たな人材の雇入れにあたり、以下のa～cのすべてを満たしていること
  - a. 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇入れること
  - b. 無期契約労働者（パートタイム労働者は除く）として雇入れること
  - c. 事業再構築補助金の補助事業実施期間の初日からその期間の末日までに雇入れること
- ③その労働者の雇入れ日前6ヶ月からこの助成金（事業再構築支援コース）の支給申請まで

の期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

<新たに雇入れる労働者の要件>

- ①次のa またはb のいずれかに該当すること
  - a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
  - b. 部下を指揮や監督する業務に従事する者であって、係長相当職（名称の如何にかかわらず、その者の部下として1階職以上の従業員を有するものをいう）以上の者
- ②1年間に350万円以上の賃金が支払われていること

## 助成額

新たに雇入れる対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が支給対象期間（6ヶ月）ごとに支給されます。

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人	200万円/人
助成対象期間	1年	
支給方法	140万円×2期	100万円×2期

※1 事業主あたり5人までの支給

多くの雇入れ関連の助成金は、事前に計画書を作成するなどのステップがありますが、今回取り上げた助成金は計画書の作成は必要なく、支給申請のみとなります。活用を検討される場合は、まずは中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の内容を確認しましょう。

# 早めに取り組みたい 2023年度の労働保険年度更新

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。



総務部長

まもなく労働保険料の年度更新の時期になりますね。今年は4月から雇用保険料率が引上げられており、納付する保険料も高くなると思っています。



北出社労士

そうですね。確かに4月からは雇用保険料率が引上げになりましたし、昨年度（2022年度）も、年度の途中である10月に雇用保険料率が変更になっています。そのため、年度更新も例年と異なる点が出てきています。



ああ、そうでしたね。どのような点に注意が必要なのでしょう。



年度途中での雇用保険料率の引上げにより、昨年度の賃金を前期（4月1日～9月30日）と後期（10月1日～3月31日）に分けて集計することが最大の注意点です。分けて集計した賃金額にそれぞれ労災保険率・雇用保険料率を乗じることになります。



え！？労災保険率は変更されていませんよね。それでも分けて計算するのですか？



するどいですね。確かに労災保険率は一昨年度（2021年度）から変更になっていませんが、厚生労働省の賃金集計表および申告書では、雇用保険料の算出方法と同様に、前期・後期に分けて計算することになっています。一度、年度更新の申告書の書き方に係るパンフレットを確認してみてください。



承知しました。確認してみます。



ちなみに、アスベストの健康被害を救済するために充てられる「一般拠出金」は前期・後期の賃金を合算して保険料の計算が行われます。



一般拠出金の額は一年度まとめた賃金額で算出するのですね。こちらも確認してみます。



よろしくお願いします。先ほどもお話に出てきましたが、今年度の雇用保険料率は、一昨年度と比較して大幅な引上げになっています。この影響で、通常、概算保険料額も増額になります。おおよその納付額の見通しについて、早めに確認することをお勧めします。



やはりそうですね。今年に入ってから、コロナの影響が少なくなり、人件費もコロナ前の水準になってきています。保険料への影響は大きいかもしれませんね。

## ONE POINT

- ① 昨年度の労災保険・雇用保険の保険料は、前期・後期に分けて賃金集計をした上で算出する。
- ② 一般拠出金は一年度の賃金総額を元に算出する。
- ③ 雇用保険料率の引上げもあるため、年度更新は早めに取り組み納付額を把握しておくことが望ましい。

# 多くの制度変更が見込まれる 政府の異次元の少子化対策

昨年の出生数が80万人を割ったことの衝撃は大きく、今後、出生率改善に向けた様々な政策が行われることになりそうです。ここでは、3月にこども政策担当大臣により取りまとめられた「こども・子育て政策の強化について（試案）- 次元の異なる少子化対策の実現に向けて-」の内容を確認します。

## 男性の育児休業の取得率目標

厚生労働省が公表した調査結果によると、2021年度の男性の育児休業の取得率は、13.97%という結果になりました。以前はこの取得率を2025年までに30%に上げる政府目標が示されていましたが、試案では、2025年に50%にするとしており、さらに2030年に2021年度の女性の育児休業取得率相当である85%にするとしています。

なお、2023年4月より、従業員数1,000人超の企業に対し、男性の育児休業の取得率の公表を義務化していますが、この制度の拡充の検討も試案に盛り込まれています。

## 育児休業給付の給付率引上げ

育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、育児休業中の所得補償として、雇用保険から育児休業給付が従業員に支給されます。

現在の育児休業給付の給付率は支給開始から180日目までが67%、181日目以降は50%ですが、試案では支給開始から28日間の給付率を80%に引上げることが検討されています。

80%の給付率は、同給付金が非課税であることや、社会保険料の免除があることを考えると、育休取得前の手取りの100%相当と想定されています。

## 短時間勤務等の 柔軟な働き方の拡充

現在、育児・介護休業法では、所定労働時間を原則6時間とすることができる育児短時間勤務制度の対象を、3歳未満の子どもを養育する従業員としています。

これに関連し、育児期を通じた柔軟な働き方を推進する目的で、子どもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度が検討されることになっています。

また、「子の看護休暇」についても、子どもの世話を適切に行えるようにする観点から、取得できる子どもの範囲について、現状の小学校就学前までとなっているところ、子どもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討されることとなっています。

これらの内容は現段階ではあくまでも試案であり、現在、異次元の少子化対策を実施するための財源に関する議論が行われているところです。実際に試案に盛り込まれた内容が運用されることで、企業の育児支援制度にも大きな影響があるでしょう。また、それに伴い、人員確保策の検討が必要になる内容もありますので、今後の検討状況を確認しておくとい良いでしょう。

# 2022年の産業別夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果\*から産業別の夏季賞与支給状況をみていきます。

## 産業計は前年比で減少

上記調査結果から、産業別に2022年の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをまとめると、下表のとおりです。

事業所規模5～29人の調査産業計は26.4万円で、前年比0.3%の減少です。30～99人は

33.7万円で同0.4%の減少となりました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が0.98ヶ月（2021年は0.96ヶ月）、30～99人が1.09ヶ月（同1.10ヶ月）です。増減がほとんどない状況です。

支給事業所数割合は5～29人が63.2%（2021年は61.6%）、30～99人が88.7%（同88.0%）でした。いずれも前年を上回っています。

2022年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（1）

産業	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	264,470	-0.3	336,960	-0.4	0.98	1.09	63.2	88.7
建設業	359,638	6.3	529,488	-6.2	1.04	1.38	64.3	91.0
総合工事業	338,458	12.3	503,420	-1.5	1.05	1.27	67.4	91.3
職別工事業	307,811	0.3	193,561	-44.4	0.88	0.54	57.0	73.7
設備工事業	440,341	4.0	659,817	-10.7	1.16	1.72	65.7	94.9
製造業	294,901	9.1	341,187	6.0	0.97	1.10	65.8	89.8
消費関連製造業	169,171	-23.0	251,104	8.2	0.69	0.85	59.7	84.0
素材関連製造業	346,470	22.5	385,041	8.1	1.08	1.22	68.2	94.1
機械関連製造業	355,083	16.7	365,640	3.0	1.11	1.19	69.5	90.2
食料品・たばこ	143,323	-39.5	227,753	7.8	0.65	0.78	60.7	86.4
繊維工業	128,945	-20.4	232,364	20.5	0.65	0.91	57.2	76.1
木材・木製品	441,995	125.2	303,274	-6.8	1.22	1.13	74.1	93.6
家具・装備品	191,532	-19.0	320,879	-0.8	0.71	1.04	65.4	84.9
パルプ・紙	196,894	19.5	336,256	-2.3	0.78	1.14	73.3	96.1
印刷・同関連業	237,294	39.2	321,885	21.4	0.65	0.96	56.8	82.8
化学・石油・石炭	493,771	4.9	536,172	1.1	1.66	1.59	79.6	95.8
プラスチック製品	340,037	67.6	295,992	1.0	0.96	0.99	64.5	90.8
ゴム製品	190,164	-35.6	316,148	4.2	0.71	1.09	63.0	89.7
窯業・土石製品	347,460	27.8	370,227	4.4	1.14	1.14	72.2	97.4
鉄鋼業	470,940	-21.6	526,513	34.5	1.27	1.44	69.7	93.6
非鉄金属製造業	388,148	-2.6	461,955	6.8	1.28	1.41	64.2	94.0
金属製品製造業	306,991	26.7	365,634	18.2	0.98	1.18	64.1	94.8
はん用機械器具	367,847	6.3	385,470	7.1	1.23	1.23	85.5	90.6
生産用機械器具	342,477	33.5	464,170	8.8	1.04	1.39	75.0	97.7
業務用機械器具	400,474	-1.9	414,092	9.5	1.18	1.25	59.4	85.1
電子・デバイス	390,045	-6.5	305,151	-1.5	1.20	1.07	55.8	77.6
電気機械器具	297,182	-2.3	294,874	19.4	1.08	1.04	70.1	92.1
情報通信機械器具	1,235,415	294.2	386,308	-17.7	2.98	1.21	78.7	83.1
輸送用機械器具	214,270	-15.8	279,201	-20.0	0.81	0.99	57.9	88.0
その他の製造業	243,901	0.3	263,746	-13.6	0.91	0.96	60.2	83.2

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

2022年産業・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など(2)

産業	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
電気・ガス・熱供給等	603,963	-6.0	729,831	-2.9	1.64	1.74	91.4	91.4
情報通信業	442,618	10.5	544,902	22.5	1.20	1.53	67.2	86.6
情報サービス業	477,333	13.0	556,351	27.9	1.42	1.55	60.8	86.8
映像音声文字情報	439,763	84.2	586,757	56.4	1.23	1.49	62.5	88.9
運輸業、郵便業	247,698	-8.0	307,782	-9.1	0.86	0.96	62.4	88.1
道路旅客運送業	98,282	-13.5	178,540	-6.3	0.45	0.61	35.9	67.9
道路貨物運送業	194,055	-9.6	283,678	-12.2	0.70	0.85	61.6	87.2
卸売業、小売業	277,179	-3.7	305,916	-0.9	0.98	1.05	65.0	89.3
卸売業	457,399	1.4	560,275	2.6	1.32	1.51	74.5	92.3
繊維・衣服等卸売業	443,775	101.9	194,477	-24.3	1.57	0.75	65.1	66.7
飲食料品卸売業	357,361	9.6	374,137	21.3	1.12	1.18	63.8	89.5
機械器具卸売業	598,502	16.5	763,166	8.2	1.48	1.81	77.9	95.5
小売業	187,949	-8.3	131,181	-9.9	0.81	0.67	61.1	87.1
各種商品小売業	73,882	82.2	98,769	-17.5	0.33	0.46	43.9	100.0
織物等小売業	139,298	44.8	187,268	-17.6	0.79	0.74	74.9	36.7
飲食料品小売業	72,882	22.1	62,227	-19.4	0.47	0.50	34.4	89.4
機械器具小売業	401,454	-8.9	521,659	19.4	1.28	1.50	78.0	100.0
金融業、保険業	514,854	1.4	573,685	2.0	1.65	1.66	90.2	94.8
不動産業、物品賃貸業	403,501	-9.4	503,387	3.2	1.36	1.31	77.7	86.6
不動産業	445,601	-17.4	478,063	13.0	1.47	1.36	76.3	87.8
物品賃貸業	292,626	7.6	558,776	-6.3	1.06	1.19	81.8	84.3
学術研究等	417,607	2.7	549,389	-8.4	1.25	1.49	75.3	94.0
専門サービス業	330,861	-18.3	409,887	-5.0	1.09	1.10	74.1	93.7
広告業	284,544	-40.3	423,416	49.0	1.09	1.28	81.9	97.3
技術サービス業	419,797	7.3	564,495	-12.0	1.29	1.55	71.2	93.2
飲食サービス業等	53,709	25.4	57,831	46.7	0.43	0.35	42.6	80.5
宿泊業	121,854	20.4	88,044	25.8	0.68	0.47	50.1	72.5
飲食店	32,885	16.7	42,101	50.1	0.32	0.27	40.1	82.0
持ち帰り・配達飲食	127,159	50.3	137,537	46.5	0.68	0.81	50.5	80.8
生活関連サービス業等	144,698	15.1	150,215	32.4	0.62	0.62	46.4	80.8
娯楽業	150,900	4.7	150,094	53.3	0.68	0.65	59.1	82.6
教育、学習支援業	305,152	-7.5	589,498	5.1	1.24	1.74	68.7	99.5
学校教育	395,643	-9.1	617,327	2.2	1.43	1.79	78.6	100.0
他教育、学習支援	206,562	37.0	368,377	25.7	1.06	1.14	61.3	94.0
その他のサービス業	285,724	-16.4	270,027	-5.0	1.05	0.87	69.3	79.4
廃棄物処理業	212,652	-33.6	340,291	-10.7	0.82	1.06	75.9	92.1
自動車整備等	334,792	-7.9	501,053	-15.5	1.04	1.41	72.5	95.2
職業紹介・派遣業	242,839	-8.8	146,447	23.2	1.09	0.64	62.0	57.6
他の事業サービス	250,001	-18.1	246,407	8.2	0.96	0.76	67.5	80.3

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

## 100万円超えの産業が出現

産業別の1人平均支給額は、5~29人で100万円を超える産業がありました。30~99人は70万円台が最も高くなっています。前年比では、どちらの規模でも50%以上の増加となる産業が複数みられました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、5~29人で2ヶ月以上の産業がありました。

支給事業所数割合は、30~99人では100%の産業が複数みられました。

今年の1人当たり賞与支給額は増加するという民間の予想がありますが、どのような結果になるのでしょうか。

※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、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。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.mhlw.go.jp/toukei/list30-1a.html>



# 今月のお知らせ

<p><b>労働保険 年度更新</b></p>	<p>令和4年度の確定保険料の算出は例年と異なります。年度間での料率変更に伴い、前期(令和4年4月1日～同年9月30日)と後期(令和4年10月1日～令和5年3月31日)に分けて算出します。 今年の申請・納付期間は6月1日(木)から7月10日(月)までです。 年度更新に必要な書類は、5月末に労働局より郵送されます。同封されているお知らせ等をご覧いただき、期間内に申告・納付をしてください。</p>
<p><b>社会保険 算定基礎届</b></p>	<p>全被保険者の3か月間(4～6月)の総支給額の平均額を届出し、この届出内容に基づいて毎年1回、標準報酬月額を決定し直します。これは被保険者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないようにするためのものです。 決定された標準報酬月額は、同年9月から翌年8月までの各月に適用されます。</p>
<p><b>住民税納付 (納期特例)</b></p>	<p>住民税を給与から天引き(特別徴収)している事業所で、従業員が10人未満の場合は、「納期の特例」として年に一度納めることが可能です。 (別途、申請が必要です。詳細は各市町村にお問い合わせください。) 令和4年12月～令和5年5月分の納付は6月12日(月)が期限となっています。</p>

おもひで  
ぽろぽろ

## わたしの思い出

### 雨の日 編



雨の日の記憶を辿るのに苦戦しましたが、小学校低学年の頃に雨に濡れたたんぽぽの綿毛を見たときのことを思い出しました。  
いつもふわふわで風に乗って飛んでいく綿毛が、その日は雨でシュッと針のようになっているのを見て驚きました。  
幼く目線の低いあの頃だからこそできた発見でした。大人になり、あの頃のようにちょっとした変化に心を躍らせることは少なくなりましたが小さな発見や幸せを積み重ねていきたいです。

#### 永松の思い出



#### 中嶋の思い出



幼少期は、雨の日が来ることが、とても待ち遠しかったことを思い出します。  
いつも持っていかない傘を手に小学校に登校し、道中の水たまりに足を入れバチャバチャはしゃいでいるのが楽しかったです。  
当時はとても楽しかった雨の日もいつの間にか「濡れたくない」という気持ちが強くなり、今では雨の日に対して全くワクワクしなくなっていました。  
当時の様にどんな天候であっても毎日ワクワクできるように心がけていけたらと思います。  
昔の自分のように日々楽しみながら過ごしていきたいものです。

雨の思い出と聞いて最初に思い浮かぶのは「水琴窟」です。日本は自然の移り変わりや四季を愛でることを昔から行っていました。夏の風鈴のように水や雨の「音」を楽しむのはとても風流だと、水琴窟を知った当時は感動しました。地中に瓶を埋めるなどして空洞を作り、水滴が落ちると地面から高く美しい音が鳴るといって水琴窟。維持が大変なことから、水琴窟を残念ながら近くで実施しているところがないので嗜んだことがなく、いつか水琴窟を見に行きたいと思っています。ただひたすらに上から下に落ちるだけの雨や水に対しても遊び心を持つ先人の知恵と粋な発想。これから雨が多くなる時期はこんな風に雨を楽しみたいです。

#### 辻の思い出

