



蓮

ハンズ熊本通信

編集発行
(株)ハンズ熊本

〒860-0811
熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7
TEL. 096 (375) 4340
FAX. 096 (375) 4341

7月

(文月) JULY

22日・海の日 23日・スポーツの日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ワンポイント 国税職員の定期人事異動

国税職員の定期人事異動日は、毎年7月10日とされています。異動する人数は職員の約3分の1にあたり、概ね2年おきに異動します。異動先は同じ国税局・税務署だけでなく、他の国税局やその管轄税務署のほか、国税庁、財務省などの場合もあり、民間の会社員同様、引越しが伴うケースも少なくありません。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月12日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税(1月~6月分)の納付 7月12日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 8月2日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)、11月決算法人の中間申告 8月2日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 8月2日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月12日
- 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告書の提出(全期・1期分)の納付 7月12日
- 労 務 / 障害者・高齢者雇用状況報告 7月15日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月~6月分) 8月2日

企業の 取り組むべき

課題と対策

～無意識の思い込み～
(アンコンシャス・バイアス)



1 何が問題なのか？

無意識の思い込みや無意識の偏見を「アンコンシャス・バイアス」といいます。昨年六月十一月にインターネットで実施した約五万人の調査によると、九六%が何らかの形で性別や働き方などで固定的な見方をしてることがわかりました。

例えば、「親が単身赴任中」という状況で父親を想像し母親を思い浮かべない人は六六%を占めており、母親がなぜ単身赴任なのかと問うことで傷つく人もいます。また、「育児中社員に負荷の高い仕事は無理」と考

えている人は三九%、「子供が病気の時は母親が休んだほうがいい」とした人が二二%でした。このように、アンコンシャス・バイアスは日常や職場にあふれ、何気ない発言や行動として現れます。無意識の思い込み自体は、物事を迅速に判断し、日常生活を円滑に進めるプラス面もあります。

その一方で、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識してないため、「よくあること」と見過ごされがちです。そのまま放置すると、社員のモチベーション低下やハラスメントの増加、職場のコミュニケーション不全、ひいては組織や個人のパフォーマンス低下など様々な弊害を生みます。そうならないためにも詳しく事例と対処法を見ていきましょう。

2 なぜ今、アンコンシャス・バイアスが注目されるのか

アンコンシャス・バイアスは二〇一〇年代頃から注目されるようになりました。時代の流れとともに、非正規雇用・女性・外国人・LGBTなどの増加

により組織が多様化したことが背景にあります。多様な社員をマネジメントする上での必須要件として位置づけられ、大手IT企業であるグーグル社やフェイスブック社が先陣を切って導入し、現在では金融証券、医療、製造などあらゆる日本企業もアンコンシャス・バイアス研修を導入しています。

偏見を受けた側の声はSNSによってすぐに広がります。企業の経営活動においてアンコンシャス・バイアスは無視できないものになりつつあるのです。

3 アンコンシャス・バイアスのメリット

前提として、アンコンシャス・バイアス自体を悪いものとしてらえてはいけません。アンコンシャス・バイアスは人の本能的ともいえる機能であり、複雑な意思決定を単純化し素早い判断を促すメリットがあります。ビジネスにおいては、経験からくる直感で成功することもあり、人は常に何らかのバイアスの影響を受けて意思決定し行動します。

4 アンコンシャス・バイアスが生み出す組織の悪影響

アンコンシャス・バイアスが生み出す悪影響の典型は、採用や昇進など人事にかかわる意思決定と職場の人間関係です。また、偏った組織構成になることで戦力の低下や採用難を生み出す可能性もあります。とりわけ、管理職やリーダーは注意が必要です。例えば、眉をひそめる、相手を見ずに話を聞く、腕組みをするなどは、どれも取るに足らない小さなこと。これは「マイクロメッセージ」と呼ばれています。このような行動を上司が行った時、部下や立場の弱い人は恐れや不安、ストレスを感じることがあります。管理職など力を持つものは自分自身のもつ「力」を自覚し、意識的に取り扱う必要があります。アンコンシャス・バイアスに気づくためには、自分を客観的に見る能力(メタ認知)が重要です。感情的になりそうときは一呼吸おいて自分を見つめ直し、自分の持つバイアスに気づき、それが周辺にどのような影

響を与えているかを自覚する。これが第一歩となります。

5 アンコンシヤス・バイアスの企業における代表的な事例

(1) 正常性バイアス・危機的状況になっても、自分に都合の悪い情報は無視あるいは過小評価し自分は大丈夫と思ってしまう。このような場合、組織で起きている危機に気づかず、目先の業務に追われ対応が遅れるリスクがあります。

(2) 集団同調性バイアス・集団に属することで、同調傾向・圧力が強まり周囲に合わせるしてしまう。このような空気が蔓延すると多角的な視点で物事を見る機会が失われ、活発な議論が出にくくなり、組織としての成長が損なわれます。意思決定はすべて多数決にしているか？少数意見は間違っているか？少数意見になっていないか？一度確かめてください。権威バイアス・社長や役員など偉い人が言うことは間違いないと思ってしまうこと。社員の成長機会を奪い、モチベーションが下がり、組織全体の

推進力を奪うことに繋がります。社長と社員の意見が食い違ったとき、中身を吟味しないで社長の意見を通していませんか？意思決定者を設けることは大切ですが出された意見にきちんと耳を傾けているか見直してください。

(4) 確認バイアス・自分が感覺的に良いと思った意見に合わせてデータを集めてしまうこと。自分の考えを肯定する情報のみ参考にして否定する情報は無視すること。例えば、母親は子育てに専念すべきだから女性社員は出張しないほうがいいとか、外国人に営業や接客を任さないほうがよいなど。本人のやる気や事情も聞かずに仕事を割り当てていませんか。社員の成長機会を奪い実力が正しく評価されないリスクがあります。これらは、ほんの一例で、その種類は一五〇以上あります。

6 アンコンシヤス・バイアスに取り込む五つの効果

① 管理職やリーダーの自覚によりマネジメントの質が向上

② ハラスメントの予防防止効果

③ 職場環境の多様性、安心安全な職場環境の推進

④ 多様な社員がその人らしく能力発揮

⑤ 採用率の向上・離職率の低下により持続的成長・業績向上

7 アンコンシヤス・バイアスの三つのトレーニング法

(1) 認識する：アンコンシヤス・バイアスの意味を理解するだけでなく、具体例を知ること。新たな気づきがあるはずで。社員一人一人へ周知させることが重要なため、セミナーや研修を定期的に受講する機会を設け、互いに偏見への気づきを指摘しあえる環境をつくるのが効果的です。

(2) 体験する：自身がどのようなアンコンシヤス・バイアスを持っているのか自覚することです。無意識的に作用するものなので自覚することが難しく周りに客観的な意見を求めるのが良いでしょう。診断テストを受けるのも一つです。そして、あえて多様なチーム

編成やプロジェクトチームで成功体験することで偏見を塗り替えることもアンコンシヤス・バイアスを乗り越えるきっかけとなります。

(3) 仕組みを変える：アンコンシヤス・バイアスは誰もが持っているものであり意図せずして意思決定に影響を与えます。そのため、評価の仕組み自体を変えてしまうことで無意識の偏見を排除します。具体的には職務に関係のない情報を排除して書類選考する「採用のブラインド化」、すべての応募者に同じ質問をする「構造化面接」などです。

結局のところ相手のとらえ方で変わるものです。対策としては、重要な事項は勝手に決めず本人に聞いてみる、認識のずれが生じたときお互いの「当たり前」を振り返る、相手が負の感情を覚えたら撤回して謝罪する、です。

コロナ禍で働き方の変化を求められている今こそ、ものの見方を変え、多様性に気づくチャンスにして対話を積極的に行うことが求められます。

令和三年度税制改正

所得拡大促進税制の改正ポイント

中小企業における制度の見直しを中心に

令和三年度税制改正では、新型コロナウイルスの拡大・蔓延により、大企業、中堅企業、中小企業の規模に関わらず影響を受けていることから、経済再生に向けた税制改正の一環として、「所得拡大促進税制（賃上げ・投資促進税制）」について見直しが行われました。

今回は、中小企業向けの所得拡大促進税制を中心に整理してみます。

I 中小企業における所得拡大促進税制の見直し

所得拡大促進税制は、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税等から税額控除できる制度ですが、現状では、新型コロナウイルスの影響で経営環境の悪化が続き、賃上げはおろか雇用維持への懸念も広がっています。

そこで、中小企業全体として雇用を守りつつ、賃上げだけでなく、雇用を増加させる企業を下支えする観点から、適用要件を見直した上で、適用期限が二年延長されました。

1 改正前の制度の内容

中小企業者等が、国内雇用者に対して給与等を支給する場合において、雇用者給与等支給額が前年度以上、かつ、継続雇用者給与等支給額が前年度比で一・五%以上増加しているときは、雇用者給与等支給額の対前年度増加額の一五%に相当する金額を税額控除します。

ただし、法人税額の二〇%相当額が限度です。

※雇用者給与等支給額とは、国内雇用者に支払った給与等の総額、継続雇用者給与等支給額とは、この制度の適用年

の前年度の期首から適用年度の期末までの全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者のうち一定の者に支払った給与等の総額です。

なお、国内雇用者には、パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特扶関係者、個人事業主と特殊の関係のあるものは含まれません。また、次の要件を満たす場合は、

中小企業における所得拡大促進税制

(財務省資料)

《改正前》	《改正後》
【要件】 ①継続雇用者給与等支給額：対前年度増加率1.5%以上 ②雇用者給与等支給額：対前年度を上回ること 【税額控除】 ・雇用者給与等支給額の対前年度増加額の15%の税額控除 ・継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率が2.5%以上であり、かつ、教育訓練費増加等の要件※を満たす場合には、控除率を10%上乗せ(→合計25%) ・税額控除額は法人税額の20%を限度	【要件】 ・雇用者給与等支給額：対前年度増加率1.5%以上 【税額控除】 ・雇用者給与等支給額の対前年度増加額の15%の税額控除 ・雇用者給与等支給額の対前年度増加率が2.5%以上であり、かつ、教育訓練費増加等の要件※を満たす場合には、控除率を10%上乗せ(→合計25%) ・税額控除額は法人税額の20%を限度

※教育訓練費増加等の要件：次のいずれかの要件

①当期の教育訓練費≥前期の教育訓練費の1.1倍、②中小企業等経営強化法の認定に係る計画(【改正後】中小企業事業再編投資損失準備金制度に係る経営力向上計画の追加)における経営力向上の証明

税額控除率が一〇%以上乗せされ二五%になります。

① 継続雇用者給与等支給額が前年度比で二・五%以上増加していること

② 次に掲げる要件のいずれかを満たすこと

イ 教育訓練費が前年度比で一〇%以上増加している
ロ 中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定を受けており、経営力向上が確実に行われている

2 改正の内容

(1) 給与等支給要件の見直し
給与等支給要件について、「継続雇用者給与等支給額」から「雇用者給与等支給額」の前年度比較とされ、企業全体の支給額の増加で判定されます。

この見直しにより継続雇用者の集計が不要となり、煩雑だった集計計算にかかる労力を削減でき、利用しやすくなりました。

(2) 上乗せ措置要件の見直し
原則一五%の税額控除を二五%とする上乗せ措置について、「継続雇用者給与等支給額」の前年度比二・五%以上増加との



要件が、「雇用者給与等支給額」で前年度比二・五%以上増加とされました。

また、教育訓練費増加等の要件である中小企業等経営強化法の認定に係る計画について、中小企業事業再編投資損失準備金制度に係る経営力向上計画が追加されました。

(3) その他

給与等の支給額から控除する金額の範囲が明確化され、前記(1)、(2)の要件を判定する場合には、雇用調整助成金は雇用者給与等支給額から控除しないこととされますが、税額控除率を乗ずる基礎となる金額は、雇用調整助成金を控除して計算した金

額が上限となります。

(4) 留意点

改正の適用期間は、令和三年四月一日から五年三月三十一日までの間に開始する事業年度とされています。一般的に令和四年二月決算までは、旧規定が適用され混乱しやすいところもありますので、注意が必要です(後述する「II 人材確保等促進税制」も同様)。

II 人材確保等促進税制(大企業・中堅企業向け所得拡大促進税制)

大企業、中堅企業向けの所得拡大促進税制の見直しでは、新たな人材獲得及び人材育成の強化を促しつつ、第二の就職氷河期を生み出さないようにする観点から、新規雇用者に対する給与を一定割合以上増加させた場合、新規雇用者給与等支給額の一定割合を税額控除できる措置等が設けられ、「人材確保等促進税制」に改組されました。

改正の内容

(1) 給与等支給要件の見直し
これまでの「継続雇用者給与

等支給額」の前年度比較から「新規雇用者給与等支給額」の前年度比較によるものに見直され、その増加率についても二% (改正前・三%) 以上であれば雇用者給与等支給額の対前年度増加額を上限に新規雇用者給与等支給額の一五%の税額控除が受けられます。

※ 「新規雇用者給与等支給額」とは、国内事業所で新たに雇用した雇用保険法の一般被保険者に対してその雇用した日から一年以内に支給する給与等支給額です。

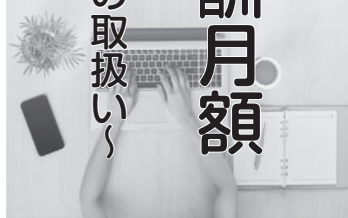
(2) 設備投資要件の見直し
これまで設けられていた「国内設備投資額が当期の減価償却費の総額の九五%以上」の要件が廃止されています。

(3) 税額控除率の上乗せ要件の見直し
税額控除率が上乗せできる教育訓練費の増加要件が、前年度(改正前・前年度・前々年度の平均)比一・二倍であれば控除率が五%上乗せされ、二〇%の税額控除が受けられるよう要件の緩和が図られました。

社会保険の標準報酬月額

在宅勤務・テレワークにおける

交通費及び在宅勤務手当の取扱い



健康保険及び厚生年金保険（以下「社会保険」）では、労働者が受ける報酬及び賞与（以下「報酬等」）に基づき標準報酬月額等を決定し、保険料の徴収や保険給付が行われています。

報酬等は「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定され、「労働の対償」として受けるものか否かにより社会保険の「報酬等」に該当するものと、該当しないものに区分されます。

令和三年四月一日に「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」（厚生労働省）が改正され、また、同省のテレワーク総合ポータルサイトでは、在宅勤務・テレワ

ークにおける交通費及び在宅勤務手当の社会保険制度上の取扱いが公開されました。

今回は、この事例集から前半は追加された交通費・在宅勤務手当について、後半では変更はありませんが、その他の手当等の取扱いをご説明します。

一 在宅勤務・テレワーク対象者への手当

(一) 交通費

在宅勤務・テレワークを導入し、被保険者が一時的に出社する際に要する交通費を事業主が負担する場合、当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じ、交通費が社会保険の「報酬等」に含

まれるのか否かを判断します。

※ 労働保険（労災保険・雇用保険）の保険料を計算する際も同様に扱います。

① 労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれません。

② 労働契約上の労務の提供地が事業所の場合

当該労働日は事業所での勤務となっており、自宅から当該事業所に出社するため、要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれます。

なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合は、随時改定（固定的賃金の変動など一

定要件を満たすときに標準報酬月額を改定）の対象となります。

(二) 在宅勤務手当

在宅勤務手当の内容が企業毎に異なることから、その支給要件や、支給実態などを踏まえて判断する必要がありますが、基本的な考え方は次のとおりです。

※ 労働保険（労災保険・雇用保険）の保険料を計算する際も同様に扱います。

① 労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償に当たらないもの）である場合

在宅勤務手当が、労働者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの（例えば、企業が労働者に対して毎月五千円を渡し切りで支給するもの）であれば、社会保険料の算定基礎となる報酬等に含まれると考えられます。

② 在宅勤務手当が実費弁償に当たらないものである場合
在宅勤務手当が、テレワークを実施するに当たり、業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用を企業がテレワーク

対象者に支払うようなものの場合、その手当が、業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、当該手当は実費弁償に当たるものとして、社会保険料の算定基礎となる報酬等に含まれないと考えられます。

なお、「実費弁償」に該当するものについては、次のように示されています。

a 労働者へ貸与する事務用品等の購入

次のような場合が実費弁償に当たると考えられます。

イ 企業が労働者に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後、労働者が業務のために使用する事務用品等を購入し、その領収証等を企業に提出してその購入費用を精算（仮払金額が購入費用を超過する場合には、その超過部分を企業に返還）する場合

なお、返還をしなかった場合、超過分は保険料の算定基礎に含める必要があります。

ロ 労働者が業務のために使用する事務用品等を立替払いにより購入した後、その購入に係る領収証等を企業に提出してその購入費用を精算（購入費用を企業から受領）する場合

通信費・電気料金

通信費・電気料金については、次のような場合が実費弁償に当たると考えられます。

イ 企業が労働者に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後、労働者が業務のために使用した通信費・電気料金を精算（仮払金額が業務に使用した部分の金額を超過する場合には、その超過部分を企業に返還）する場合

なお、返還をしなかった場合、超過分は保険料の算定基礎に含める必要があります。

ロ 労働者が業務のために使用した通信費・電気料金を立替払いにより負担した後、その明細書等を企業に提出して通信費・電気料金を精算（業務に使用した部

分を企業から受領）する場合

c レンタルオフィスの利用料金

労働者が、事業主が業務上必要であると認め勤務時間内に自宅近くのレンタルオフィス等を利用して在宅勤務を行った場合、次の両方に当てはまるものについては、社会保険料の算定の基礎には含まれません（企業が労働者に金銭を仮払いし、労働者がレンタルオフィス代等に係る領収証等を企業に提出し精算した場合も同じ）。

・労働者が在宅勤務に通常必要な費用としてレンタルオフィス代等を立替払いしている。
・業務のために利用したものとして領収証等を企業に提出してその代金が精算されている。

二 その他の手当等の取り扱い

(一) 報酬等に該当するもの

現実に提供された労働に対する対価、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被

用者に支払うもののほか、病気欠勤中や休業中に支払われる手当（休業手当など）も「報酬等」に該当し、また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬等」に含まれません。

(二) 報酬等に該当しないもの
労働の対価として受けるものでないもの（例えば、健康保険の傷病手当金、解雇予告手当など）は、「報酬等」に該当しません。

また、事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合（出張旅費など）や、恩恵的に支給するもの（見舞金・結婚祝い金など）も労働の対価とは認められないため、「報酬等」に該当しません。ただし、恩恵的に受けるものであっても労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当します（傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金など）。

電費向上は“商機の一つ!?”

近年、地球温暖化への解決策として脱炭素化社会が目指されています。バイデン米政権が誕生し脱炭素化(GX: グリーン・トランスフォーメーション)に関する政策が強化されています。その一つとして、電気自動車は二酸化炭素を排出しないことからその普及促進が取り組まれています。

世界的な電気自動車の普及の流れで、日本でもGXが加速しており、最近「電費」という言葉をよく耳にするようになりました。

電費とは、ガソリン車という燃費のようなものです。ガソリン車の燃費は1リットルの燃料で走ることのできるキロ数で、電気自動車の電費は、電力1キロワット時あたりの走行キロ数を示します。従来から燃費の良い車はガソリン代を安く抑えられるので消費者の購入意欲を促してきました。同様に、電費の良い車は電気代を抑えられるので魅力的な商品となります。

現在、電気自動車を購入する場合、バッテリー容量が大きいほど1回の充電で長く走れるため比較する際の大きなポイントとなっています。消費者が電費を意識すれば、自動車メーカーは高性能の電池を搭載し、車体の形状や素材で電費を意識して設計するようになります。また、高性能のモーターの開発、車内のエアコンの消費電力を抑えるための高断熱材など様々な部品メーカーの商機となります。こうして、電費向上が電力の消費量を減らし、結果、脱炭素に貢献できるというわけです。

また、今後、電費向上は企業の収益に貢献する可能性もあります。二酸化炭素に価格をつけ、排出量の多い企業には税金や罰金でお金を負担するカーボンプライシングが検討されているためです。具体的な方法については検討中ですが、電費向上の成果を収益に結びつけ、企業がお金を稼ぐ手段になり得る日も近いかもしれません。

トイレットペーパーの三角折▽

トイレットペーパーを皆さんは折りますか?これは、次の人が使いやすいようにという親切心からそれがマナーだとされてきました。

本来、三つ折りはホテルの従業員が「このトイレ(個室)の清掃は済みました」のサインでした。それがいつしか一般的に拡がり多くの人が三つ折りをするようになりました。その一方で、「手を洗わずに折りたたむのはむしろ不潔ではないか」と不快に感じた人もいたのです。

このコロナ禍で、手洗いの重要性を実感した結果、「トイレットペーパーを三角に折り畳まないで下さい」という張り紙が先日ある医療機関にされたことで話題となりました。相手を思いやっているつもりでも、自己満足になっていないのでしょうか?

今一度、なぜそのマナーをするのか意味や目的を振り返り、心のこもったマナーを身につけた日常を送りたいものですね。

アセトアルデヒドを抑えて仕事に!

ビールがおいしい季節、コロナによる家飲みでもお酒には飲まれないようにしたいものです。二日酔い予防にウコンや肝臓水解毒のドリンクを摂取される方も多いでしょう。二日酔いは、アルコールを摂取することによってできるアセトアルデヒドが原因です。顔が赤くなったり、頭痛や吐き気がしたりなどの不快感に襲われる症状は、アセト

アルデヒドの血中濃度が増えて悪さをするために起こります。ウコンや肝臓水解毒にはアセトアルデヒドの血中濃度を下げて働きを封じ込める働きがあります。二日酔いで出社が出来なくなったり、仕事の効率が落ちたり、テレワークで顔が赤い状態でモニターに映らないように、予防が大事ですね。