



紅葉

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

12月 (師走) DECEMBER

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

12月の税務と労務

- 国 税** / 給与所得者の年末調整 (法人税・消費税等) 1月6日
今年最後の給与を支払う時
- 国 税** / 給与所得者の基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書・保険料控除申告書・住宅借入金等特別控除申告書の提出 4月決算法人の中間申告 1月6日
- 国 税** / 11月分源泉所得税の納付 今年最後の給与を支払う前日 12月10日
- 国 税** / 10月決算法人の確定申告
- 国 税** / 1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告 (年3回の場合) 1月6日
- 地方税** / 固定資産税 (都市計画税) 第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務** / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届 支払後5日以内

ワンポイント 預貯金口座付番制度

預貯金者が金融機関にマイナンバーを届け出ることによって、預貯金口座にマイナンバーを付番することができる制度が「預貯金口座付番制度」です。届出は任意。付番により今後、相続時や災害時に、一つの金融機関の窓口でマイナンバーが付番された預貯金口座の所在を確認できるようになるメリットがあります。

事故を防ぐ ヒューマンエラー (うっかりミス) の取り組み

未然に防ぐことはできたが事故を起こそうになった(ヒューマンエラーを起こした)、というような事象は、ヒヤリとする、あるいはハットすることです。「ヒヤリハット」と呼ばれます。そのヒヤリハットが、表面上は軽微な事象であつても、ヒューマンエラーの結果が損失を伴わないで済むか、損失を伴う事故になるかどうかは、その場の状況や、ちよつとした行為の違いによることが多いです。例えば、コンビニエンスストアの駐車場でブレーキとアクセル

を踏み間違えるといったヒューマンエラーを起こしても、車止めで止まり、すぐブレーキを踏んだという場合、事故は起きません。しかし、たまたま車止めがなければ、そのままコンビニに突入という事故になっていたかもしれません。いずれの場合も、ブレーキとアクセルの踏み間違えというヒューマンエラー自体は同じものです。

1 ヒューマンエラーの定義とメカニズム

ヒューマンエラーとは何か、そして、ヒューマンエラーが起こるメカニズムを説明します。

(1) 定義

ヒューマンエラーに関する問題に詳しい大学教授の重森雅嘉氏は、企業の安全研修に呼ばれると冒頭で必ずと言ってよいほど聴講者に次の質問をします。

次の例の中でどれがヒューマンエラーと考えるか？

- ① 赤信号に気づかず交差点に進入してしまった
- ② 赤信号だと知っていたが面倒だったので交差点

③ 信号の「赤」「青」の意味を知らなかったため、交差点に進入した

重森氏は、心理学定義ではヒューマンエラーは①だけが該当しますが、現場に近い人は、赤信号では入ってはいけないという交通システムから考え、①、②、③の全部がヒューマンエラーであると扱う(工学的定義)と説明します。

ここでは、失敗せずに行為や判断を終える(成功する)方法を知って、大抵はできるはずなのに、かつ、失敗せずに行為や判断を終えようと思つて(意図して)やったのに、意図とは違つた行為や判断になってしまつたことをヒューマンエラーと定義します。

これを簡単に言うと、ヒューマンエラーは「うっかりミス」であるということになります。

(2) メカニズム

ヒューマンエラーが起こる、つまり、うっかりミスが起こるのは基本的には記憶の問題と注意の問題、2つの問題から生じ

ます。

私達は日常生活でいろいろな判断をして行動しています。そして、行動や判断は記憶したプログラムから取り出している、と言えます。

いつも決まつた行動をしていると記憶が強くなり、状況(手がかり)によりプログラムから自動的に取り出される(自動処理が行われる)行動をします。

例えば靴を履く場合、右足から履くなどと考えません。目覚まし時計が鳴ったらスイッチを押して止めるといった自動処理をします。

しかし、普段はあまりやつていないこと、注意を向け意識をコントロールし処理をする(制御処理をする)場合、普段の処理で行う(自動処理する)と事故の原因になります。つまり、ヒューマンエラーの基本的メカニズムは、正しい制御処理に注意が十分向かず、うっかり誤つた自動処理が割り込むということです。

ダニエル・カーネマン氏(認知心理学者)は「自動的に働くシステム」をシステム1、「努

力を要するシステム」をシステム2として、人間の判断と意思決定に關し説明します。

このことは「自動処理する」をシステム1、そして、「制御処理をする」をシステム2と置き換え、システム2で仕事すべきところをシステム1で行動したことでエラーにつながるのだと考えるのです。

では、エラー（事故）は一生懸命注意すれば防げるのでしょうか。9割方はうまくいくでしょうが、注意には問題を抱えている側面があり、100%はムリというのが現状です。

- それは人間の注意については問題を内包しているからで
 - 遅い—急ぐ時、短時間では制御処理ができない
 - 容量の限界—同時に注意を向けきれない
 - 持続限界—同じことに注意を向け続けられない
- 等があり、エラーを起こすことに繋がるのです。

2 ヒューマンエラーの防止対策

ヒューマンエラーの発生メカニズムが解明されたことから、

次に、これらの防止対策をどのように考えていくのか。

「指差喚呼（しざかんこ）」を例にとりましょう。電車の運転手が、指を差し声を出している動作を見かけます。「出発」「進行」「注意」「停止」等呼称しているようです。

「指差」により対象を網膜に近づける、「喚呼」により注意をより長く集中させ記憶に焼き付ける等、指差喚呼は意識の高い状態を作ります。しかし、指差喚呼がエラーを防止する最大の要因は、刺激の知覚と反応の間に別の動作と、それに伴うタイムラグが挿入されることです。これにより、焦りから正確に知覚する前に動作を行ってしまうことや習慣的動作の抑制（制御処理で行うべき場面に自動処理が割り込むことを防ぐ）であると説明されています。

ヒューマンエラーの防止対策は、いずれのやり方が優れているかはともかく、対策には作業効率を阻害するコストが生じます。しかし、防止対策をおろそかにしたり形骸化することは、会社全体の損失にも及ぶことに

なりかねず、十分検討する必要があるとあります。

3 ルール違反の心理学

前述の「①赤信号に気づかず交差点に進入した」、「②赤信号だと知っていたが交差点に進入した」は、①は見間違い（うっかりミス）、②はどうやったら良いか分かっているが間違えたのですが、メカニズムとしては同じです。しかし、心理学的に②は、ヒューマンエラーと言わず、ルール違反として別の考え方をします。

ルール違反は、意図的なルールからの逸脱です。本来のルールとは違うやり方でもできてしまう、しかも大抵はルール通りやると面倒くさいし効率が悪いとなると、効率の良い方（ルール違反）を選びがちです。

ここで問題になるのは、ヒューマンエラーとルール違反が重なると、事故が起こる確率は上がるといふことです。

その例を紹介しましょう。山の中の高圧電線は、木の枝が接触しないよう伐採する作業（高所作業）が必要です。この時、

感電事故を防ぐために絶縁バサミを使うのですが、電線に当たりにさえしなければ日常的に使っている高枝切りバサミの方が楽だし効率が良い。作業員Aは、注意すれば問題ないと考え高枝切りバサミを使用。伐採作業中は注意していたが、切り終わって地面に降りようと身体の位置を変えた時にバサミが電線に触れ事故が起こった（うっかりミスとルール違反の重複）。

ルール違反を繰り返すうちに事故が起き、取り返しのでないこととなりますので、ルール通り実行する必要があります。

ルール違反を防ぐため職場としてのリスクの目標水準を設定しますが、作業員には各々、現在のリスクはこの位と知覚された水準があります。このように、作業員が自己で知覚する水準により作業するところに問題があります。

【参考文献】

「ヒューマンエラー防止の心理学」著者 重森雅嘉
「ファスト&スロー」著者 ダニエル・カーネマン

柄」欄、社会保険料控除欄の「保険料を負担することになった人」欄のうちの「あなたとの続柄」欄が削除されました。

■ 定額減税のための申告書 ■
定額減税に対応するため、給与所得者の基礎控除申告書と給与所得者の配偶者控除等申告書に、定額減税に係る記載欄が追加されました。

■ 簡易な扶養控除等申告書 ■
令和5年度税制改正で、給与所得者の扶養控除等（異動）申告書や従たる給与についての扶養控除等（異動）申告書に記載すべき事項のうち一定の事項について、前年に支払者に提出したこれらの書類に記載した事項から異動がない場合には、異動



がない旨の記載による
ことができるようにな
りました。

この異動がない旨の
記載をした申告書を、
「簡易な扶養控除等申
告書」と言います。

そこで、給与所得者
の扶養控除等（異動）
申告書についてレイア
ウト修正が行われ、簡
易な給与所得者の扶養
控除等申告書としても
利用できるようになり
ました。

■ 源泉徴収簿の改訂 ■
令和7年分の源泉徴
収簿の裏面に、令和6
年分の年末調整で行う
定額減税の計算に対応
するための計算欄が追
加されました。

なお追加された計算
欄は、あくまでも令和
6年分の定額減税の計
算に対応するためのも
のですので、令和7年
分の年末調整の計算で
は使用できません。

表 所得控除の種類と年末調整の可否

所得控除	可否	控 除 額
社会保険料控除	○	支払った又は給与から控除された社会保険料の合計額
小規模企業共済等掛金控除	○	掛金の合計額
生命保険料控除	○	① 一般：旧契約は最高5万円、新契約は最高4万円 ② 個人年金：旧契約は最高5万円、新契約は最高4万円 ③ 介護医療：最高4万円 ①・②・③合計で最高12万円 ※①と②について、旧契約と新契約の両方がある場合の控除額は、最高4万円ですが、旧契約分のみで計算した場合の控除額の方が大きい場合は、旧契約分のみで適用（最高5万円）を受けることができます。
地震保険料控除	○	地震：最高5万円 旧長期損害：最高1万5千円 合計で最高5万円
寡婦控除	○	27万円
ひとり親控除	○	35万円
勤労学生控除	○	27万円
障害者控除	○	障害者1人につき27万円 特別障害者1人につき40万円 同居特別障害者の場合は75万円
配偶者控除	○	一般の控除対象配偶者：最高38万円 老人控除対象配偶者：最高48万円
配偶者特別控除	○	最高38万円
扶養控除	○	(1) 一般の控除対象扶養親族 38万円 (平成21.1.1以前生まれで、下記(2)、(3)に該当しない人) ----- (2) 特定扶養親族 63万円 (平成14.1.2～平成18.1.1生まれ) ----- (3) 老人扶養親族 同居老親等以外：48万円 (昭和30.1.1以前生まれ) 同居老親等：58万円
基礎控除	○	最高48万円
雑損控除	×	
医療費控除	×	
寄附金控除	×	(注) ふるさと納税の場合、ワンストップ特例制度 有

育児・介護休業法等の改正

令和7年4月施行



男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、令和6年5月31日（以下「公布日」と表記します。）に、育児・介護休業法等の改正法が公布され、令和7年4月1日（※）から施行されることとなりました。 ※ 一部異なる施行期日のものがあります。令和7年4月1日以外を施行期日とするものは記事内で個別にご案内します。

一 改正の概要

今回の制度改正は、男女とも

に仕事と育児・介護を両立できるようにするために行われたもので、次の3つに大別することができます。

(1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

(2) 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

(3) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化

二 改正趣旨と主な改正内容

(1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現

労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要があることから、以下の改正が行われました。

① 育児のための所定外労働の制限の改正

所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が、小学校就学前の子（現

行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大されます。

② 子の看護休暇の改正

子の看護休暇については、次のアからウの改正が行われます。

ア 取得事由の追加

現行は、負傷・疾病にかかった子の世話や疾病予防のための世話をを行うときに認められている子の看護休暇ですが、次のようなときにも取得が認められるようになります。

・ 感染症に伴う学級閉鎖等

・ 入園（入学）式、卒園式への参加など

イ 対象となる子の範囲拡大

小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大されます。

ウ 適用除外者の見直し

勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき、子の看護休暇の対象者から除外する仕組みが廃止されます。この改正により、労使協定により除外できるのは、

「週の所定労働日数が2日以下の労働者」のみとなります。

③ 育児のためのテレワーク導入（努力義務）

3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

④ 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置

※ ④は、令和7年10月1日が施行日となります。

事業主は、次の中から2つ以上の制度を選択して措置する義務が生じ、労働者はその中から1つ選べるようになります。

・ 始業時刻等の変更

・ テレワーク等

・ 保育施設の設置運営等

・ 新たな休暇の付与
・ 短時間勤務制度
また、選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講ずる必要があります。

- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮
 - ※ ⑤も、令和7年10月1日が施行日となります。
 - 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮をすることが、事業主に義務付けられます。
- (2) 公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
- ① 公表義務の対象拡大
 - 育児休業の取得状況の公表義務の対象は、常時雇用する労働者数が300人超（現行では1000人超）の事業主に拡大されます。
- ② 状況把握・数値目標の設定
 - 従業員数100人超の企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられます（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です）。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限延長

- ※ この改正は、公布日からすでに施行されています。
- 次世代育成支援対策推進法の有効期限は、令和7年3月31日までとされていますが、10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。
- (3) 介護離職防止のための措置
 - 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等を行うため、次の改正が行われます。
 - ① 制度の周知・意向確認
 - 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことが義務付けられます。
 - ② 情報提供・環境整備
 - 労働者等への両立支援制度等に関する早期（40歳等）の情報提供や、雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）のいづれかを選択して措置）が義務付けられます。
 - ③ 介護休暇の対象労働者の範囲
 - 勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき、介護休暇の対象者から除外する仕組み

- ④ 措置の追加
 - 家族を介護する労働者に関する措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。
- 三 改正に向けての準備**
- 今回の改正は、実施事項が多く、また、各種措置の拡充に伴って、育児や介護をする労働者への対応のほか、周囲の従業員との調整が生じることもあり、（残業免除、子の看護休暇の取得事由拡大などに伴って、職務内容の見直し・同僚への引き継ぎや分担を行うなど）。
- まずは、改正内容の把握と併せ、現行の社内制度がどのようになっているのかを再確認しながら、改正対応の準備を進めていきたいと思います。
- 厚生労働省においては、ホームページ上に改正内容のリーフレット等公開、改正説明会・育児休業取得促進等に関するセミナー開催が予定されていますので、それらもご活用ください。

改正の概要	改正の趣旨
子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充	子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。
育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化	現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。
介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等	仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

（厚生労働省資料より）

不機嫌ハラスメント

「不機嫌ハラスメント」(フキハラ)とは、不機嫌な態度をとることで、周囲に不快な思いをさせたり、過剰に気をつかわせたり、精神的な苦痛を与えたりする事を指します。

人間ですから、誰にでも何らかの理由で不機嫌になることはあります。

「不機嫌になるのはいけない」ということではありませんが、不機嫌さを態度に表す、しかも強度になると周囲に影響を与えることは知っておいた方がよいです。

例えば、

- ・ 仕事を頼むとトタンに嫌な顔をする
- ・ 挨拶しても顔をそむける
- ・ やり取りする中で不機嫌さを露骨に顔に出したり、舌打ちする

等々です。

このようなフキハラをする人が職場にいると、その人に話しかけづらいので、必要な打ち合わせを確認しづらく、業務を進め

る中でミスが発生したり、「自分が何か怒らせるようなことをしたか?」と気になり業務に集中できないなどの影響が出ます。

その中でも特に影響するのは「不機嫌が周囲に伝染し、新たなフキハラを生じる可能性がある」ことです。

人間の感情は伝染すると言われていまして、単なる「不機嫌」を無視し放置しておく、職場の雰囲気が悪化し、労働生産性が低下していきます。

この対策としては

- ・ フキハラは職場のハラスメントであるとし、防止すべきことを社員に周知し、注意喚起する
 - ・ 実際にフキハラをしている社員に対して周囲がどのように感じているかを伝え、不機嫌の理由を傾聴する機会を持つ
 - ・ 疲労蓄積など身体的要因から起きるフキハラもあるので、特に残業や休日出勤が増えている時はその配慮をする
- フキハラの内容を正しく理解し防止することは、よい職場環境作りへ繋がります。

同族会社

③ 地方百貨店・M社(同族会社)のM社長は、長年にわたり競争に生き延びて来られた理由を① 土地確保のための地元資本への信頼性と地権者への説得活動

② 社長から運転手まで親類・縁者で30人いたが同族中心の体制に仕上がった

③ 不信挽回は先陣を切る社長を中心に逃げ隠れしなかった

④ 同族に捉われないメリハリをつけた経営を心掛けている

⑤ 人事では同族を意識した上での公平な配慮をしていると分析します。

②と⑤から、社員全員を公平に扱う姿勢が伝わってきます。同族会社で働く社員に「会社は、しよせん社長一族の所有である」という思いがあるのは無理からぬことですが、そのことを意識した上で同族会社の強みを発揮していると言えます。

「計算」と「計算方法」

足し算や引き算を瞬時に解く人がいます。それは独特の計算方法や手順(アルゴリズム)で計算するからです。例えば、

①千円札で768円の買い物、おつりは?

$$\begin{array}{r} 999 \\ - 768 \\ \hline 231 \\ + 1 \\ \hline = 232 \end{array}$$

1000 = 999 + 1
9は他の数字より大きい故に999から768を引く
そして1を足す
232が答え(おつり算)

②線下げのある引き算

$$\begin{array}{r} 126 - 97 \\ 126 - 100 + 3 \\ = 26 + 3 = 29 \end{array}$$

97は100に比べ3小さい

③37円と88円の品物を購入した支払額

$$\begin{array}{r} 37 + 88 \\ = 37 + 100 - 12 \\ = 37 - 12 + 100 \\ = 125 \end{array}$$

上記②と同様に考える

スーパーコンピューターにも、このような種々の計算方法が採用されています。