



蓮

FP NEWS

TAX & ASSET
MANAGEMENT



(編集 発行人)

ザイコム・ジャパン株式会社

代表取締役 **吉田 聡**

〒102-0093
東京都千代田区平河町1-7-22
万代半蔵門ビル2F

info@zaicom.jp

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、引っ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

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典関係者、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》
<p>【要件】</p> <p>①継続雇用者給与等支給額：対前年度増加率1.5%以上</p> <p>②雇用者給与等支給額：対前年度を上回ること</p> <p>【税額控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%上乘せ(→合計25%) 税額控除額は法人税額の20%を限度 	<p>【要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用者給与等支給額：対前年度増加率1.5%以上 <p>【税額控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%上乘せ(→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
た集計計算に係る労力を削減で
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) 税額控除の上乗せ要件の見
直し
税額控除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
%以上乗せされ、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。

寝たきりの老人がいるとき の所得控除

その年の12月31日現在（以下、「年末」といいます。）で引き続き6ヶ月以上にわたって、身体の障害により寝たきりの状態で、複雑な介護を必要とする（介護を受けなければ排便等をすることができない程度の状態にあると認められる）人は特別障害者に該当し、このような人が扶養親族又は同一生計配偶者（納税者と生計を一にするもの（青色事業専従者等を除きます。）のうち、合計所得金額が48万円以下であるもの）であるときは、障害者控除を受けることができます。

障害者控除額は、特別障害者に該当する場合は40万円、その特別障害者が控除対象配偶者（同一生計配偶者のうち、合計所得金額が1,000万円以下である者の配偶者）又は扶養親族で、かつ、納税者又は納税者と生計を一にするその他の親族のい

れかとの同居を常としている場合は75万円です。

また、寝たきりの状態にある人が、控除対象扶養親族（扶養親族のうち、年末の年齢が16歳以上の人）又は控除対象配偶者に該当する場合には、障害者控除に加え扶養控除又は配偶者控除を受けることができます。

老人扶養親族（控除対象扶養親族のうち、年末の年齢が70歳以上の人）に係る控除額は、同居老親等（老人扶養親族のうち納税者又はその配偶者の直系尊属で、納税者又はその配偶者と同居を常としている人）は58万円、それ以外の者は48万円です。

老人控除対象配偶者（控除対象配偶者のうち、年末の年齢が70歳以上の人）に係る控除額は、控除を受ける納税者本人の合計所得金額により異なり、納税者本人の合計所得金額が900万円以下は48万円、900万円超950万円以下は32万円、950万円超1,000万円以下は16万円となります（平成30年分以後）。

所得税 立退料を支払ったとき

賃貸する建物から借家人に立ち退いてもらうために、立退料を支払うことがあります。

その際の立退料の取扱いについては、賃貸している建物やその敷地を譲渡するために支払う立退料は、譲渡に要した費用として譲渡所得の金額の計算上控除されますが、これに当たらない立退料で、不動産所得の基因となっていた建物の賃借人を立ち退かすために支払う立退料は、不動産所得の金額の計算上必要経費となります。

また、土地、建物等を取得する際に、その土地、建物等を使用していた者に支払う立退料は、土地、建物等の取得費又は取得価額になります。

そして、敷地のみを賃貸し、建物の所有者が借地人である場合に、借地人に立ち退いてもらうための立退料は、通常、借地権の買い戻しの対価となりますので土地の取得費になります。

消費税の中間申告額がマイナスの場合

Q 消費税の中間申告において、仮決算をしたところ申告額がマイナスになりました。控除不足額の還付を受けることができるのでしょうか。

A その課税期間について納付すべき税額が発生するか還付金が発生するかは確定申告によって確定するものですから、仮決算による中間申告額がマイナスとなった場合であ

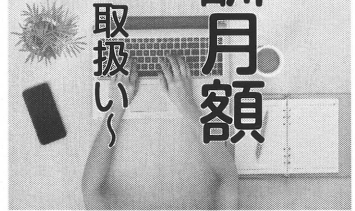
ても中間申告において還付を受けることはできません。この場合の中間納付額は零円となります。

なお、仮決算の結果中間申告額がマイナスとなる場合でも、中間申告書を提出しない場合には直前の課税期間の確定税額の六ヶ月（三ヶ月又は一ヶ月）相当額による中間申告書の提出があたりまえとなります。

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



健康保険および厚生年金保険（以下「社会保険」）では、労働者が受ける報酬および賞与（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に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。

b

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する事務用品等を立替払いにより購入した後、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

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、病欠出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」に含まれます。

(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）。

特別加入者の範囲の拡大（労災保険）

労災保険は、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外の者のうち、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の方には特別に加入が認められています（「特別加入」といいます）。

令和3年4月1日から、労働者以外で、次のいずれかに該当する者が新たに特別加入制度の対象となりました。

1 芸能関係作業従事者

放送番組（広告放送を含む）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業を行う者。

2 アニメーション制作作業従事者

アニメーションの制作の作業を行う者（声優については芸能関係作業従事者として特

別加入することが可能です）。

3 柔道整復師

柔道整復師法第2条に規定する柔道整復師が行う事業を、労働者を使用しないで行われる者（一人親方）や、一人親方が行う事業に従事される者。

なお、労働者（常時100人以下）を使用している場合は、従来と同様に「中小事業主」として特別加入の対象となります。

4 創業支援等措置に基づき事業を行う者

高齢者雇用安定法に規定する創業支援等措置に基づく事業を、労働者を使用しないで行う高齢者（一人親方）や、一人親方が行う事業に従事される者。

加入手続きは、特別加入団体（柔道整復師のうち中小事業主等として加入をする者については、労働保険事務組合）に特別加入の申込をし、当該団体が所轄労働基準監督署に手続きを行います。

特別加入制度や労災保険の保険給付に関する問い合わせ窓口は、都道府県労働局または労働基準監督署です。

フリーランスの就業環境整備

フリーランスについては、多様な働き方の拡大等による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待され、実態調査や政策の方向性が検討されてきました。

それらを踏まえ、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が令和3年3月26日に策定・公表されました。

ガイドラインでは、フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制や、仲介事業者とフリーランスとの取引、フリーランスに労働関係法令が適用される場合の判断基準などが定められています。

問い合わせ先は、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が窓口（ガイドラインの項目により区分）です。

障害年金の初診日証明

障害年金の請求の際は、支給要件の確認を行うため、原則として、初診時の医療機関が作成した受診状況等証明書又は診断書の提出が必要です。

一方、過去に遡って障害年金を請求する場合など、初診時の医療機関の証明を得ることが難しい場合は、障害年金請求者の状況に応じて、別途の初診日証明書類の提出をもって、初診日

の確認を行うことができます。この「別途の初診日証明書類」の具体的な取扱いを知らないために、初診日証明を円滑に行えない場合があることから、令和三年三月より周知・広報の推進が行われています。年金事務所窓口を設置されたパンフレットや日本年金機構のホームページよりご確認ください。

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い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」とした人が二一%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にと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、ストレスを感じる可能性があります。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。感情的になりそうなきは一時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ないか？少数意見≠間違っているか？少数意見≠間違っているか？という思考になっていないか今一度確かめてください。

(3) 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いつつ、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) 確証バイアス・自分が感覚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良いとか、外国人は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・バイアスに取り組む五つの効果

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ことだけでなく、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な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。

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、ガソリン車で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一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。

トイレトペーパーの三角折▽

トイレ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?

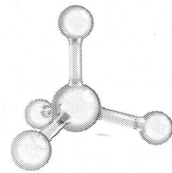
今一度、なぜそのマナーをするのか意味や目的を振り返り、心のこもったマナーを身につけた日常を送りたいものですね。

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、解物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る悪さをするために起こります。ウコンや肝臓水解物にはアセトアルデヒドの血中濃度を下げ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。

アンモニア



アンモニアの用途……………

アンモニアは、水素(H)と窒素(N)で構成される気体です。無色透明で特有の刺激臭があるのが特徴で、毒性があることから「劇物」に指定されています。

アンモニアというと肥料として利用されていることを思い浮かべる方も多と思います。実際に世界全体でアンモニアの用途は、約8割が肥料として消費されています。肥料以外の用途としては、メラミン樹脂や合成繊維のナイロンなどの原料が挙げられます。また、火力発電所などから排出される窒素酸化物(NO_x)にアンモニアを結び付けることで、窒素(N₂)と水(H₂O)に還元する還元剤としても利用されています。

需給状況……………

2019年における世界全体のアンモニアの生産量は、約2億トンでした。生産量の上位4か国は、中国・ロシア・アメリカ・インドで、世界の生産量の50%以上を占めています。一方2018年におけるアンモニアの輸出入量は、約2,000万トンでした。このことから、生産されたアンモニアの約9割は輸出されず、生産国内で消費されていることがわかります。

日本でのアンモニアの消費量は、2019年で約108万

トンでした。そのうちの約84.6万トンを国内で生産し、残りの23.5万トンについては、インドネシアとマレーシアから輸入をしています。

燃料としての役割……………

アンモニアをエネルギー分野で活用することが、近年注目されています。

環境にやさしく様々な資源から作ることができるという特長をもつ水素は、現在の技術では大量輸送をすることが難しいです。一方のアンモニアは、生産から運搬・貯蔵などの技術が確立されています。アンモニアは水素分子を含んでいますので、アンモニアの状態ですぐに輸送し、利用する場所で水素に戻すといった、水素の輸送媒体としてアンモニアを利用する方法が研究されています。

また、アンモニアを燃料として利用することも研究されています。アンモニア分子にはC(カーボン)がないので、燃焼してもCO₂は発生しません。石炭火力発電にアンモニアを混ぜて燃やす(混焼)ことで、CO₂の排出量を抑えられるのではないかと考えられています。現在、石炭火力にアンモニアを20%混焼させる実験が進められており、技術が確立されれば、アンモニアだけを燃料として利用する「専焼」も将来的に

は行われることでしょう。

供給体制の強化……………

アンモニアを燃料として活用するためには、安定的にアンモニアを確保する必要があります。国内のすべての石炭火力発電所でアンモニアを20%混焼すると、CO₂の排出量を約4,000万トン削減できますが、それには約2,000万トンのアンモニアが必要になります。これは、世界のアンモニア輸出入量に匹敵する量で、これを国内で賄うためには、現在の日本での国内生産量を約25倍にしなければいけません。燃料として利用されるアンモニアの量が増えると、現在の世界の生産量では足りなくなり、供給不足で価格が高騰するだけではなく、肥料の市場にも影響を与えることになり、対策が必要になります。

2020年10月に、「燃料アンモニア導入官民協議会」が発足しました。この協議会は、アンモニアを燃料として安定的に供給できる仕組みを構築するために発足したもので、燃料アンモニアを利用する発電会社や供給を担う商社、技術面を支える設備メーカーなどが参加しています。現在はサウジアラビアから輸送する取り組みが始まり、今後は世界各地で新たに生産し輸入することが検討されています。

デジタルプラットフォームとは

インターネット上のショッピングモールやフリマアプリ、マッチングサイトなどを、デジタルプラットフォームといいます。

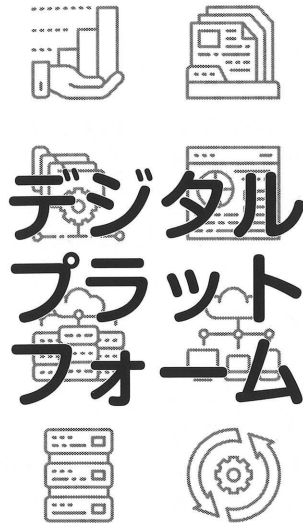
デジタルプラットフォームでは、大規模なデータの収集や処理などを行うことで、新たなビジネスを創出できることや、情報通信技術を利用して瞬時に、かつ容易に利用者にサービスを提供できることなどの特徴があります。デジタルプラットフォームを介する商取引は増大しており、2018年には市場規模は18兆円に達しています。

取引の仕組み

プラットフォームを運営する事業者は、出店者に対して店舗システムや決済サービス、注文管理システムなどのサービスを提供します。売買契約は売り手と買い手が直接行い、商品代金はプラットフォームを運営する事業者が提供する決済サービスを通じて支払われます。事業者によって異なりますが、プラットフォームを運営する事業者は売り手からの出店料や成立した取引に対する手数料などによって収益を上げる仕組みになっています。

デジタルプラットフォームに関するトラブル

デジタルプラットフォームといってもオンラインショッピングモールやシェアリングエコノミープラット



フォーム、検索サービス・SNSなど、様々な種類があります。それぞれのプラットフォームでトラブルが発生しており、全国の消費生活センターにトラブルの相談が寄せられています。

例えばオンラインショッピングモールでは、注文した商品が届かなかったり、別の商品が届いたりといったトラブルが発生しています。このようなトラブルが発生した場合、オンラインショッピングモールの運営事業者はトラブル解決に介入しないケースが多いようです。消費者が販売事業者と連絡が取れない場合でも、運営事業者が販売事業者の連絡先を消費者に教えなかったり、運営事業者が販売事業者に連絡を取ってくれなかったりと、消費者にとってはトラブルを解決することが困難な状況が多くみられます。

デジタルプラットフォーム取引透明化法

デジタルプラットフォームを介する取引は増加し

ていますが、一部の市場では規約の変更や取引拒絶の理由が示されないなど、取引の透明性や公正性について懸念があります。

そこで昨年5月に「特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律」が成立し、今年の2月から施行されました。

この法律では、特定デジタルプラットフォーム提供者を指定し、指定された事業者は、取引の透明性・公正性を高める必要性の高いデジタルプラットフォームを提供することが求められます。

具体的には、取引条件などの情報の開示と自主的な手続・体制の整備を行い、実施した措置などについて、報告書を提出することが義務付けられます。報告書は、自己評価を付して毎年度提出することになります。現在、物販総合オンラインモールの運営事業者については3社、アプリストアの運営事業者については2社が指定されています。

取引相談窓口の設置

この法律の実効性を高めるために、デジタルプラットフォーム取引相談窓口が設置されました。この窓口では、取引上の課題などに関する悩みや相談に専門の相談員が応じ、アドバイスを受けることができます。また、弁護士の情報提供や費用の補助や、利用事業者向けの説明会などを実施することなども、行われる予定です。

ダム的事前放流

昨年4月に、国土交通省が所管するダムと河川法の許可を受けた利水ダムを対象に、事前放流を実施するための基本事項を取りまとめた、「事前放流ガイドライン」が策定されました。

ダムの事前放流は、治水の計画規模やダムなどの能力を上回る洪水が発生することで、ダムの下流にある地域の洪水被害を防止することや軽減することを目的に行われます。事前放流は、気象庁から配信される降雨予測に基づくダムの上流域の予測降雨量が、ダムごとに設定された基準降雨量以上のときに実施されます。

基準降雨量は、ダムの下流にある河川の流下能力に相当する規模の洪水から算定され、必要に応じて見直しされます。予測降雨量は、気象庁の全球モデルによる数値予報に基づく時間累積雨量と、メソモデルによる数値予報に基づく時間累積雨量の2種

類のデータを用いて設定されます。

事前放流を行っているときに、予想降雨量が当初の予想降雨量から変化し事前放流の実施条件に該当しなくなった場合や、ダムの容量が確保されてそれ以上貯水位を低下させる必要がなくなった場合などには、事前放流を中止することとされています。

ガイドラインに従って事前放流を行った後、低下した水位が回復しなかった場合には、発電や工業用水などに水が利用できなくなることがあります。水が利用できなくなることで特別な負担が生じた場合には、損失を補填する制度が、ガイドラインには設けられています。

事前放流を実施する際には、河川管理者・ダム管理者・ダムの水の利用者は、ダムの下流などの地方公共団体に説明をすることや、お互いに連絡を取り合って情報を共有することなどに留意する必要があります。

ビアポン

長方形のテーブルの両端に水やビールが入ったカップを並べ、ピンポン玉を反対側から投げてカップに入れようという競技をビアポンといいます。一九五〇年代にアメリカの学生の間で始まった遊びが由来で、その後多くの人々に広まって、ビアポンの競技性が注目されるようになりました。

世界各地でルールが加筆・修正されています。

ビアポンは、長方形のテーブルの両端に水やビールが入ったカップを並べ、ピンポン玉を反対側から投げてカップに入れようという競技をビアポンといいます。一九五〇年代にアメリカの学生の間で始まった遊びが由来で、その後多くの人々に広まって、ビアポンの競技性が注目されるようになりました。

世界各地でルールが加筆・修正されています。

フードテック

フードテックとは、最先端の技術を利用して、食の新たな産業やビジネスを創出することで、食（フード）と技術（テクノロジー）を掛け合わせた造語です。

市場規模は、2025年までに約700兆円規模に達すると見込まれ、注目されています。

フードテックは、食に関するさまざまな問題を解決できる可能性があります。例えば、IoTやAIを活用した新しい農法によって効率的に農産物を生産することや食品を長期保存する技術が開発されることで、世界的な人口増加による食糧不足の解決につながるかもしれません。

昨年9月にアメリカの投資会社が、日本企業と新規事業の開発を進めるプロジェクトを立ち上げました。このプロジェクトでは参加企業が抱える技術開発に対する課題解決に向けて協業できる企業とのマッチングを目指しています。