



MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

新年明けましておめでとうございます。本年も昨年同様、変わらぬご愛顧のほどよろしくお願い申し上げます。

さて今年は巳年🐍。脱皮をする蛇のイメージから巳年は「復活と再生」を意味し、新しいことが始まる年になると言われています。また、『巳』を『実』にかけて『実を結ぶ』年とも言われるそうです。本物の蛇を見かけるとギョッとしますが、実はとても縁起が良いですね。MOVEONも2年目に突入したので脱皮して進化していきたいです！🍀

ホットな話題をチヨット深掘り！①

金銭を扱う業務は要注意！ 横領の対応と防止策

貸金庫から顧客の金塊を盗んだとして、三●U F J銀行の元銀行員が逮捕されました。この元銀行員は貸金庫のスペアキーを管理する立場にありました。調べによると、FX取引や競馬で多額の損失を出して消費者金融からの借金があり、返済に困って貸金庫の金品を盗むようになったということです。そこで今回は横領があったときの対応と防止策について深掘りしていきます。※元銀行員は窃盗疑いで逮捕されていますが、本記事では横領（管理を任されているお金や物品を不法に取得すること）について記載します。

◆ 横領の疑いがあるとき

横領の疑いが判明した場合は、速やかに横領されたと思われるお金等の流れ、関与が疑われる社員は誰なのか、その動向などの事実関係を調査し、証拠を確保します。その後関与が疑われる社員に聞き取りを行い、事前に確保した証拠と矛盾がないかなどを確認します。証拠隠滅の恐れがある場合などは、出勤停止を命じることも検討します。

関与が疑われる社員への聴取は証拠を押さえてから！
焦って疑惑社員に突撃しないように。

◆ 横領が判明したら

1. 返済を求める
 - ・ 横領されたお金の返還請求を行う（任意交渉、訴訟など）
2. 関与した社員に懲戒処分を行う
 - ・ 就業規則に則り、懲戒処分を検討する（行為の悪質性等から処分内容を検討する）
3. 警察に被害届を出す
 - ・ 横領の金額・常習性・行為者の態度などによっては、刑事告訴を検討する
4. 再発防止策を講じる
 - ・ 複数人で管理するなど、会社の金銭等の管理方法を見直す

◆ 予防するためには・・・金銭を扱う職務から外す、複数人で管理する

借金の有無や破産歴などは個人情報にあたるため、安易に収集することはできませんが、職務の達成のために必要な場合は収集目的を示して本人から収集することも検討します。多額の借金を抱えていたり破産歴がある場合や、ギャンブルにのめり込んでいる場合は、お金を管理する経理業務などから外すことも検討します。

◆ 社内公表を検討する

適材適所を心掛ける

会社として不正を許さず厳格に対処する姿勢を示し、同様の不正が行われないよう抑止力とするために社内公表を行うかを検討します。公表する場合は、不正を行った社員のプライバシーに配慮が必要です。

※MOVEON2024年4月号「ギャンブル依存の社員を解雇できるか」も併せてご参照ください。

就活生へのハラスメントも対象に！ 事業主のハラスメント対応・防止策

大手電機メーカーのN●Cの社員が、会社のインターンシップに参加していた20代の女子大学生に対し、「就活の相談に乗る」と言って喫茶店で会った後、居酒屋で深夜まで飲酒し、学生の自宅に上がり込んで性的暴行をした疑いで逮捕されたと報じられました。今後、就活生へのセクハラ防止も事業主の義務となる見込みですので、今回は現行のハラスメント対策義務と今後の見通しについて特集します。

◆ 事業主の対応が義務付けられているハラスメントは4つ

現在法律で対応が義務付けられているハラスメントは4類型あり、1月から始まる国会で就活生へのハラスメント防止の対応を義務付ける法律案が審議される予定となっています。

- ①セクシュアルハラスメント、②妊娠・出産等に関するハラスメント（根拠法令：男女雇用機会均等法）
- ③育児休業・介護休業等に関するハラスメント（根拠法令：育児・介護休業法）
- ④パワーハラスメント（根拠法令：労働施策総合推進法）

これらは“職場”におけるハラスメントが対象ですが、『求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、職場における雇用管理の延長としてとらえ、事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当である』として、**就活生へのセクハラ対策も1月から始まる国会で法改正の審議がなされる予定です。**

◆ 事業主が講ずべき措置4つ

上記4つのハラスメントに対し、職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が定められていて、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応しなければなりません。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知啓発
ハラスメントの内容、ハラスメントは禁止であること、行為者は厳正に対処する旨を就業規則等に明記し、周知啓発する
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
相談窓口を周知し、広く相談に応じる
- ③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
事実関係を迅速かつ正確に確認、速やかに被害者に対する配慮措置を取る、行為者に対する措置を取る、再発防止策を講ずる
- ④ 併せて講ずべき措置
プライバシーを保護するために必要な措置、事業主に相談したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする

◆ 他にもハラスメント対策が強化される！？

法改正に向けた議論を行っていた労働政策審議会雇用環境・均等分科会の報告書では、就活生へのハラスメント対策の他にも、**カスタマーハラスメント対策の強化（上記の講ずべき措置4つを法律で定める）、いわゆる自爆営業がパワハラ要件を満たした場合はパワーハラスメントに該当することを明記すべきである、**とまとめており、これらについても今後法改正が予想されます。

ハラスメント対策は事業主の義務であると同時に、労働者が安心して能力を発揮するためにもとても重要です。また、事業主の対応が不十分だと法的な責任を負う可能性があります。この機会に改めてハラスメント対策を見直してみてください。

※法改正が決まり次第、MOVEONでお知らせします。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆単純な個々の総和を超える

2016年に開催されたリオオリンピックの男子4×100mリレーにおいて、ウサイン・ボルト率いるジャマイカについて日本は2位となり、銀メダルに輝く快挙を成し遂げました。タイムは、金メダルに輝いたジャマイカが37.27秒で、日本は37.60秒でした。筋肉量も少なく体格で負ける日本人にとって短距離走の種目は不利とされていたので、銀メダル獲得は歴史的快挙といえます。

実はここで不思議なことがあります。4×100mリレーは4人の走者がバトンをつないで走ります。当時の4人の走者のベストタイムを単純に合計すると40.52秒でしたが、リレーでバトンをつなぐことによって約3秒もタイムが短縮されたのです。このように個々の能力の総和を超えて結果を出す現象を「創発」といい、ビジネスにおいても「創発」する組織を目指すことが成功のカギといえます。

◆重要なのは“人間関係”

「創発」を起こす（組織が成功する）のに最も重要なのが“人間関係”です。良い人間関係が構築できた組織では、社員が一丸となって同じ目標を目指すことによって「創発」が生まれます。組織が「創発」すれば、会社において、個々の能力の総和を超え、上記のリオオリンピックのようなすごいことが起こせるのです。

“人間関係”への投資は生産性を上げる効果的な方法でもありますし、他者のピンチに手を差し伸べる文化が自然と構築できるなど、素晴らしい文化となって醸成されていきます。

組織の成功は“人間関係”にかかっているといえます。是非“人間関係”への投資してみてください。
(人間関係の育て方は「強い組織を作るレシピ」のバックナンバーもご参照ください。)



ちょっとモヤっとQ&A

第14回 こっそりバイク通勤していた社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

雪が降った翌日、同僚のAさんから通勤中に交通事故に遭ったので通勤災害として労災申請したいと会社に連絡がありました。どうやら禁止されているバイク通勤をしていて、雪道でスリップしたようなのですが…

👉 会社が禁止していても「合理的な経路及び方法」なら通勤災害になる

禁止されているバイク通勤をして事故を起こしたのに、通勤災害を申請したいと言われたらモヤモヤしてしまいますね。

業務中の負傷や疾病は労災保険の対象となりますが、業務に付随する行為として通勤中の負傷や疾病も労災保険から給付を受けることができます。ここで通勤の範囲が問題となりますが、**労災保険では通勤を「合理的な経路及び方法により住居と就業場所の間の往復」と定義しており、会社の許可の有無については特に決まりがありません。**そのためご相談のケースでは、労基署がバイク通勤が合理的な経路及び方法で行われていたと判断すると、通勤災害として認められることとなります。

なお、仮に通勤災害として認定されても、禁止していたバイク通勤をこっそり行っていたことは**服務規律違反になるため、就業規則に則って懲戒処分を行うことは可能**です。まずは労災請求を行いつつ療養に専念してもらい、回復したら本人から事情を聴取し、必要に応じて処分を検討します。

まとめ：労災保険の手続きと会社のルール違反は別の話、それぞれ別個に肅々と対応する。

間違い探しの答え合わせも！

2025年 主な制度改正 & イベント予定

1月17日：1995年の「阪神・淡路大震災」から30年

3月24日：マイナ運転免許証が運用開始予定

4月13日～10月13日：「2025大阪・関西万博」開催

4月1日：

● 育児介護休業法改正 その1

- 残業免除の範囲拡大、子の看護休暇の拡大など、育児と仕事の両立を支援するための制度が強化

● 雇用保険法改正

- 「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」の創設
- 自己都合退職者の給付制限期間の見直し など

規程の見直しが必要です！

3月31日：

● 高齢者雇用安定法の経過措置終了

- 事実上65歳までの雇用が義務化に

5月26日：戸籍に氏名のふりがなが追加される

10月1日：

● 育児介護休業法改正 その2

- 育児状況や働き方の希望を把握し、個別のニーズに応じた配慮をする必要

規程の見直しが必要です！

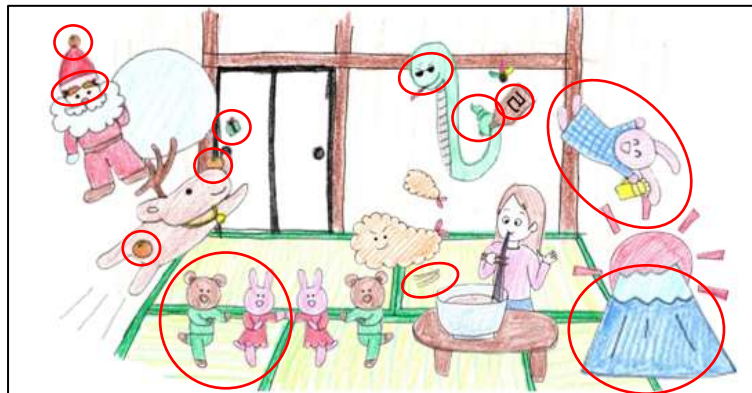
10月14日

マイクロソフト社のOS/Windows10、Office2016のサポートが終了予定

以降はセキュリティに脆弱性が見つかって更新されない！
Windows11にアップグレードするか、他の方法でセキュリティを強化する必要があります！

健康保険証完全廃止

12月2日以降は完全に使用できなくなる！



わかりにくくてごめんなさい。次回までに腕を磨きますのでご期待ください！

冬休み企画！間違い探しの答え

- ① サンタの帽子の先がミカンに
- ② サンタのまゆげがエビ天に
- ③ 袋が破けてプレゼントが流出
- ④ エビ天がひとつつかばえびせんに
- ⑤ トナカイの鼻としっぽがミカンに
- ⑥ うさぎとくまのペアが左右反転
- ⑦ ヘビがサングラスしている
- ⑧ ヘビのしっぽがのびている
- ⑨ ヘビの持っている羽子板の文字が巳→己になっている
- ⑩ ビール持ってるウサギの角度が違う
- ⑪ 富士山が大きくなっている

From the EDITOR'S DESK

明けましておめでとうございます。本年も気軽に読めるけどチョットためになるをテーマに情報をお届けしてきますので、1年間お付き合いいただけると嬉しいです☺

1月といえば成人の日。株式会社博報堂のシンクタンクが行った調査によると、18～20歳の新成人層は、「色々なことに挑戦し続ける」「長い人生で楽しみを見つける」など、探求心を持ち続ける意識が高いことが分かったそうです。人生100年時代、休息も大事にしつつ、常にフレッシュな気持ちで挑戦し続けたいですね！

今年も実りある1年になりますように(*^-^*)

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

