

# 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



定期購読のお申込み  
ご意見・ご感想はこちら

春の柔らかな気配をかすかに感じるようになりましたね。さて「一月往ぬる二月逃げる三月去る（読み：いちげついぬるにげつにげるさんげつさる）」ということわざをご存知でしょうか？“正月から三月までは行事が多く、あつという間に過ぎてしまうこと”を調子よく表現した言葉だそうです。MOVEON2月号も発行が遅れてしまい、「一月往ぬる二月逃げる三月去る」が現実のものとなってしまいました。ことわざでは“三月もあつという間だよ”と言っているの、気を引き締めて年度末まで乗り切っていきましょう！

## 年始に世間を大激震させたあの問題！①

### 元アイドルの電撃引退も 接待？による精神障害の発病

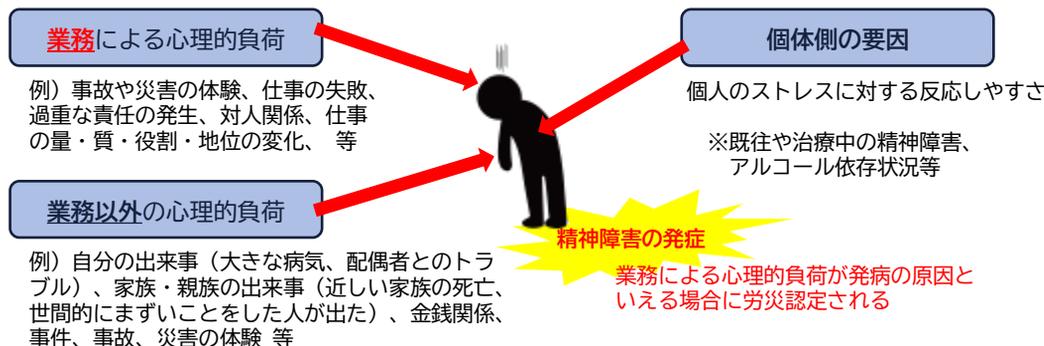
昨年12月、某週刊誌が「2023年6月に20代女性と元アイドルのN居氏との間で深刻な性的トラブルが勃発。心身ともに大きなダメージを受けた女性は仕事辞めざるを得なくなった。トラブルは密室での会食中に発生し、N居氏は約9,000万円の示談金を支払った」と報じました。この**トラブルの発端となった会食はFテレビの編成幹部が企画したもので、この幹部は急遽会食を欠席したため女性とN居氏2人だけでの会食となり、深刻なトラブルに発展したと**言われています。またこのトラブルの後、女性は**女性アナウンサーや上司に相談したものの、会社として調査を尽くすことはなく、**その後もN居氏を番組に起用し続けました。

スポンサーからCMを差し止められるなど会社としての責任を問われたFテレビは、10時間超に及ぶやり直し会見を行い会長と社長の引責辞任を発表しましたが、世間は納得せずにメディア業界全体を巻き込む大問題へと発展しています。

今回はこの問題について、①業務上の災害（労災）に該当する可能性、②編成幹部、女性アナ・上司、会社の対応、の2面から掘り下げていきたいと思います。

#### ◆ 業務時間外の出来事も業務上の災害（労災）になることがある

業務中の病気やケガは労働災害と呼ばれ、労働者は労災保険から補償を受けることができ、精神障害も労災保険の対象となっています。精神障害は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の反応しやすさとの関係で発病に至ると考えられているため、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に労災認定されます。



①会食の場での性的トラブルが業務による心理的負荷と判断され、②業務以外の心理的負荷が①を否定するほど大きくなく、③個体側の要因が①②を否定するほど大きくないとき、この女性の発病したPTSDは労災保険で補償されることとなります。この会食は編成幹部が企画していることから“①会食の場での性的トラブルが業務による心理的負荷と判断される”可能性があるといえます。労働者から相談を受けたら安易に否定したりせず、必ず専門家にご相談ください。

## 対応は適切だった？ 編成幹部・女性アナと上司・会社の問題点

2面では、編成幹部、女性上司、会社の対応について深掘りしていきます。

### ◆ 編成幹部の問題点

本来業務時間外は自由時間なため、業務時間外の会食等をセッティングし参加を強制することはできません。不要な問題を起こさないためにも、飲み会や会食等は自由参加を徹底し、2人きりにならないよう複数人で実施することが大切です。

会食を企画した編成幹部はキャスティングに関する強大な権限があり、この女性は会食を断れなかったといわれています。業務上の権限がある人は普段から不利益取扱いを匂わせるようなことをしないように気を付けましょう。会食の企画自体は悪ではありませんので、2人きりにならないよう、急遽参加できなくなった場合は代役を立てるべきでした。

(なおその後、この編成幹部は「N居さんと被害女性が付き合えばいいと思った」旨の発言をしていたと報じられています。業務上の優越的地位を利用して両者をくっつけようとするなど言語道断です。)

### ◆ 女性アナウンサー・上司の問題点

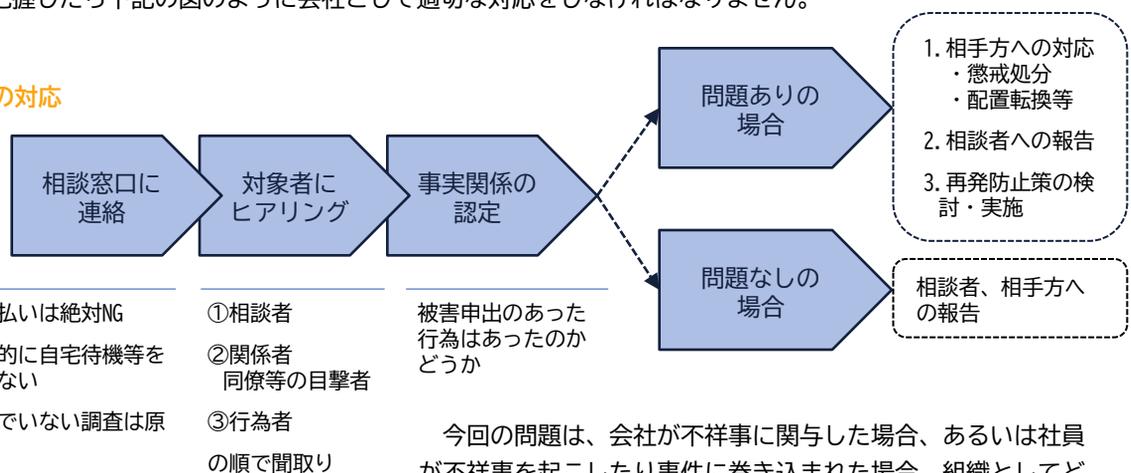
トラブル翌日に被害女性は、女性アナウンサーとその上司と医師を交えた4人での話し合いの際にトラブルを報告していました。女性アナウンサーと上司は気遣う言葉をかけるにとどまり、コンプライアンス部門の担当者には知らせていませんでした。このような場合、相談を受けた人はプライバシーが確保できる状態を作り親身に傾聴しハラスメント相談窓口等への連絡を促します。ハラスメント相談窓口等への通報は基本的には本人の意向を重視しますが、事案の内容によっては被害申告者と相手方の物理的な接触を断つ必要があるため、本人の同意を得ずに被害を報告することもあり得ます。

本件では上司や医師を交えた場で報告していることから、女性はトラブルを業務の延長上の出来事として認識し、会社として対応することを望んでいたといえます。

### ◆ 会社の対応の問題点

では会社としてどのように対応すべきだったのでしょうか？ハラスメント相談窓口等に連絡がなかったとしても、被害女性は社内で不安定な様子を目撃されていたため異変を察知することは可能だったでしょう。トラブルを把握したら下記の図のように会社として適切な対応をしなければなりません。

#### 会社の対応



- ・ 門前払い絶対NG
- ・ 一方的に自宅待機等を命じない
- ・ 望んでいない調査は原則NG
- ・ 調査に不安があると言われた場合は、不利益取扱いはさせないこと、適切な調査には同意が必要なことを説明し、承諾を得る

- ① 相談者
- ② 関係者  
同僚等の目撃者
- ③ 行為者  
の順で聞き取り

被害申出のあった行為はあったかどうか

今回の問題は、会社が不祥事に関与した場合、あるいは社員が不祥事を起こしたり事件に巻き込まれた場合、組織としてどのように対応するかが問われ、対応が間違っていると世論から反感を買い、企業倫理の欠如を露呈することとなり会社の存続をも揺るがす極めて深刻な事態となるという教訓といえます。

トラブルがあった（ありそうな）場合は社内で片付けようとせず、専門家等にもご相談ください。

## 組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

### ◆誰をバスに乗せるか

以前のMOVEON（2024年2月号）で、成功する企業の特徴として、アメリカのビジネスコンサルタントであるジム・コリンズ氏の「何よりも大切に、絶対に失敗してはならないのが“最初に人を選ぶ原則”だ。あらゆる事業活動のなかで正しい人材をバスに乗せること以上に重要なものはない。」という言葉を紹介しました。ですが、実際に正しい人材を見極めるのは至難の業といえます。今回は、正しい人材を採用するために面接で行うひとつのテクニックをご紹介します。

### ◆面接ですべき質問

「あなたの強みが当社の業務にどう活かせるのか教えてください。」「当社に入社した場合、どのように業務に貢献できるか教えてください。」これらは、日本の採用時の面接で聞かれる一般的な質問ですが、実はこれはあまり効果的ではありません。これらは「仮定にもとづく」質問であるためです。仮定に基づく質問では、取り繕って何でも答えることができます。面接では採用されるために話を盛っていることがあるため、これを鵜呑みにしてしまうと危険です。では、何を質問すればよいかというと、「過去に実際に起きた出来事に、その人がどう対処したか」を尋ねることです。その人の過去の言動が、会社の価値観に合っているかをよく確認することが大切なのです。

- ・あなたが失敗をした時の状況と、どのように対処したか、経験から学んだことを教えてください。
- ・あなたが他人と仕事をするのが難しいと感じるのはどういうときですか？どう対処しますか？ など

前職の同僚や会社について悪く言っていないか、良くない結果を他人のせいにしていないか、何を言わないかなどをよく確認し、面接にお役立てください。



## ちょっとモヤっとQ&A

### 第15回 給与明細のweb発行に反対する社員の対応

「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

当社もデジタル化を推進すべく給与明細をweb発行に切り替えたところ、ベテランのAさんから猛抗議を受けました。コストも削減できるので会社としてはもっと推進していきたいのですが…



#### 給与明細をwebで発行するためには原則本人の同意が必要！

デジタル化は社会の流れなのに、それに反対されてしまうとモヤモヤしてしまいますね。

給与明細は所得税法に「企業には給与明細の交付義務があり、従業員の承諾を得れば電子化されたデータにより提供できる」と定められているため、原則は紙で交付、同意がある場合は電子化OK、ということになります。従業員から同意が取れない場合は、過去分がすぐに確認できる、紛失リスク・再発行の手間がかからない等、電子交付のメリットを説明し説得します。同意がとれなかった従業員には給与明細の電子データを印刷して交付します。

なお令和5年の税制改正により、期日までに同意する・しないについて回答しなかった場合、同意したとみなされるようになりました。また同意している従業員であっても、請求があった場合は紙で交付する必要があるので、安易に拒否しないよう気を付けてください。

まとめ：デジタルが苦手な人もいるため、できる人から柔軟にデジタル化していく

## 2月(3月前半)の労務トピックス&お知らせ

### 【重要】社会保険料・雇用保険料が改定されます

健康保険料・介護保険料・雇用保険料・労災保険料は毎年見直されることになっており、令和7年度は**健康保険料・介護保険料・雇用保険料の3つの保険料率が改定**となります。給与計算前にシステムの保険料率を修正し、給与計算時には正しい保険料に変更できているか、数名サンプルチェックしましょう。

#### ◆ 健康保険料

- ・ 改定時期：毎年3月  
(賞与は3月、給与は4月分から変更 ※翌月徴収の場合)
- ・ 標準報酬月額×健康保険料率  
(加入健保組合により保険料率が異なる)

#### ◆ 介護保険料 (40歳～65歳前月まで)

- ・ 改定時期：毎年3月  
(賞与は3月、給与は4月分から変更 ※翌月徴収の場合)
- ・ 標準報酬月額×介護保険料率  
(全国一律)

#### ◆ 雇用保険料

- ・ 改定時期：毎年4月  
(4月1日以降の最初の賃金締切日の給与および4月1日以降の賞与より適用)
- ・ 賃金額×雇用保険料率  
(労働者負担と事業主負担の料率が異なるので注意)

※来年度より子ども子育て支援金制度が始まる予定です。  
詳細ができましたらMOVEONでも続報します。

デラックス化?!



※DXとはデジタルトランスフォーメーション(デジタル化)のことです

### From the EDITOR'S DESK

早いもので2月号作成中に3月になってしまいました…。1月～3月はあっという間どころか、年々、月日の経過が早くなっているように感じます 🥰

さて、今年も昨年に引き続き、花粉飛散量が例年越えだそうです。毎年例年越えだと、そのうち“例年”の基準がじわじわと上昇していくのでしょうか。パナソニックの推計によると、花粉症による経済損失は1日約2,320億円なんだそうです! 鼻づまり→口呼吸→頭痛→睡眠の質の低下→集中力の低下、と連鎖していくとのこと。加湿も有効なようなので、事業所でも花粉シーズンが終わるまで加湿器を出しておいていただくと、花粉症当事者としてはとても嬉しいです 🥰

今月もお読みいただきありがとうございました 🌸



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>