

ハラスメント・ゼロの会社へ

ハラスメント相談窓口代行サービス

**2022年4月
完全義務化!!**

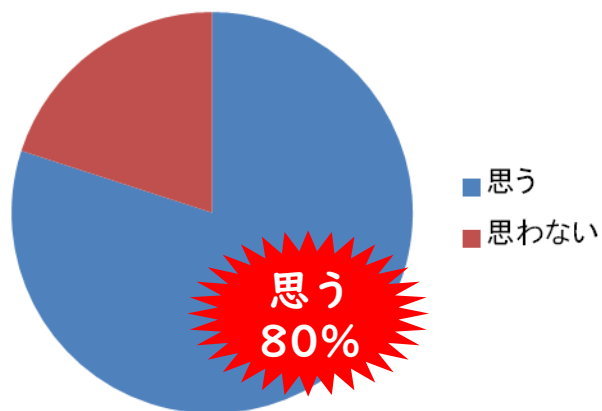
RESUS Inc.

Relocation , Real Estate Support Service & Consulting Associates

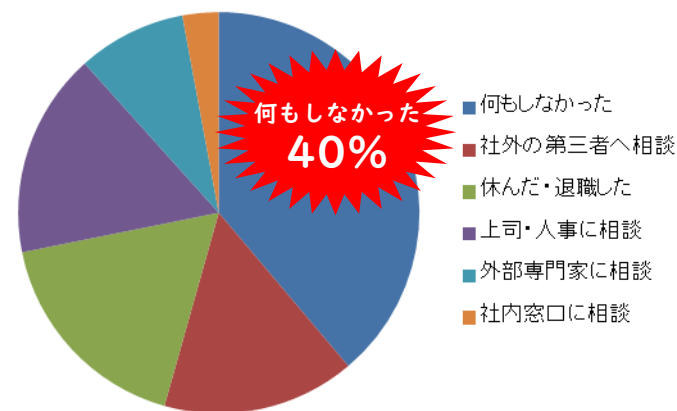
RESUS社会保険労務士事務所

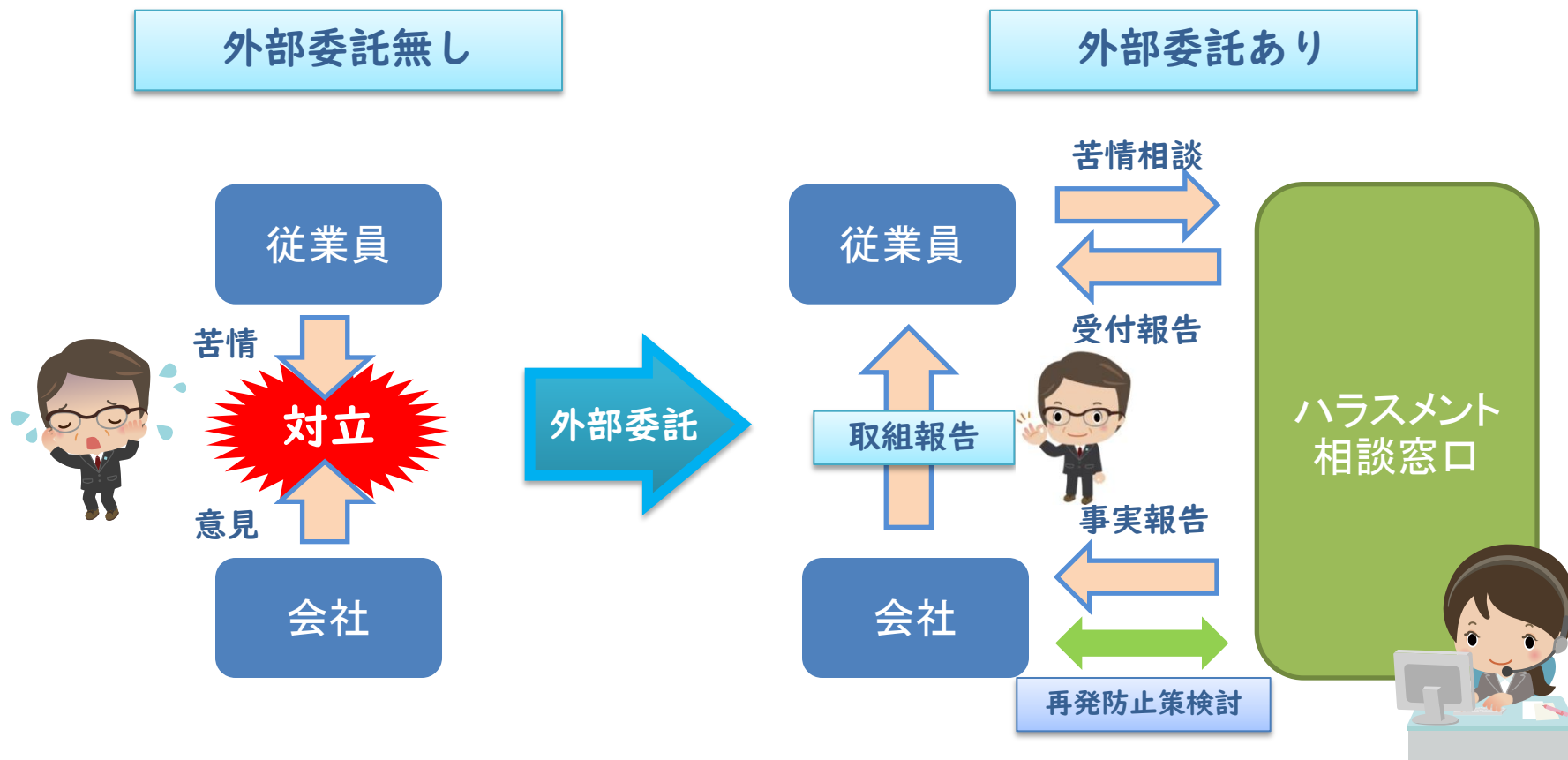
都道府県労働局の調査によると、パワハラ対策は経営上の重要な課題と回答した担当者は8割を超えるにもかかわらず、実際にパワハラを受けたと感じた従業員の行動は、**社内相談窓口への相談が約3%、会社以外の第三者への相談は半数を超え、実に4割以上が「何もしなかった」と**されています。このような泣き寝入り状態を放置する事は従業員達のモチベーションの低下をはじめ、離職や口コミサイト・SNSへの書き込みによって採用や集客にまで大きなマイナス影響を与えるだけでなく、従業員が会社を訴えることも十分に想定されます。ハラスメント問題は事業主の知らないところで行われていることもあり、『いつ発覚するかわからない簿外債務（隠れ債務）』とも言え、『取り組まないリスク』を考えるとすべての事業主が今すぐ取り組むべき重要な経営決定事項であり、これだけ社会問題化している以上、自社でハラスメントの加害者・被害者を発生させないことはあらゆる事業者に求められています。

ハラスメント対策は経営上の重要な課題と思うか



ハラスメントを受けた従業員の行動





今や7割を超える企業に設置されている相談窓口は社内の人事部門や社労士・弁護士等の顧問先で対応していますが、通報される相談内容が『利益相反』になることが想定され、相談窓口としての公正性・中立性が担保されているとは言えません。

単なる法対策の形式ではなく、実効性の高いハラスメント対策を講じるためには社内と社外で独立した相談窓口を「併用」することが必要であることは公益通報者保護法に関するガイドライン他多くの専門家が指摘しています。

入電レポート		受電担当部門	
〇〇株式会社		RESUS 社会保険労務士事務所	
日時	4/1-4/30	REUSUS 社会保険労務士事務所	
行為者	単独・集団	受電担当	〇〇
申告者	匿名	検査	山田 (所長)
相談内容			
<p>先発スタッフからいじめにあっていて、もともと配属されて以降ほとんど口をきいてもらえないほどキャリアの長い先輩でしたが、1年ほど前にチェックイン時の発熱ミスでお客様にご迷惑をおかけしてしまった時に、他のスタッフがいる前で「信じられない、向いてない」、「この程度のことでもできないのか」と叱責を受けました。その時は自分のミスなので当然だと思いましたが、その後はことごとくに「どんくさい」「バカ」「こういう人は死んでも油断なし」などと言われたり、明らかに無視される道が続きました。精神的に追い込まれていると思いましたが、せっかくあこがれの職場に入社できると喜んでいましたが離職を決定し、直報の上司へ辞表と離職の意思を伝えたと、もう一度よく考えて後日話し合いたいと言われまして、妻日たってもお声がけいただけなかったのをごちから上司へ伺いたところ、「続けるつもりなのか」と聞かれたので離職の意思に変わりはない旨伝えましたが、辞表は上司の手元にあるまで手続きが進んでいないようです。希望退職日もせまるが、退職日を延長するのであれば受理すると言われましたので承諾しましたが、退職日についてもいつまで勤務すればよいかかわらないまま日々過ごしています。弁護士に相談するにも費用の問題で躊躇しており、いったん窓口へ相談した次第です。同期社員でも同じような目に合っている人がいます。</p>			
コメント			
<p>本人の離職を引き留めること自体を留めることはできませんが、本人の意思に反して勤務を継続させる行為は退職勧告と捉えられれば問題があります。また、ミスを注意するにとどまらず、人格を否定するような発言も弊センターからおこなわれていることから、パワーハラスメントに該当するおそれがあります。多岐の部下を抱える上司のケアと同時に、発言や行動がハラメントと扱われることの無いよう、再発全体教育を実施してください。</p> <p>また、当窓口への報告はありませんが他の従業員も同様の行為を行っている疑いがあるため、管理職者に対する個別教育を実施する必要性も感じます。訴訟等による経費負担や復讐の意思は無いようですが、今後の組織運営の歪正に向けて必要な取組を行ってください。</p>			
具体的な取り組みへの助言			
<p>行為者個人を限定しない方法による集団的教育の実施、従業員の間でも聞けるイントラ等での徹底(直達文書)</p> <p>当社において退職勧告と捉えられない行為が対象者に報告されました。管理職者各位は部下より連累の意思表示があった際には本人の意思に背きが無ければ速やかに所定範囲の要件を確認後受理し、管理部門へ所定の手続きを怠らないようお願いいたします。退職勧告と捉えられない行為については就業規則に基づき行為者も処分の対象となる恐れがあります。心当たりがある場合や退職者の対応について不安がある管理職者は対象者もしくは外部相談窓口等へ速急なくご相談ください。</p>			

入電レポート		受電担当部門	
〇〇株式会社		RESUS 社会保険労務士事務所	
日時	4/1-4/30	RESUS 社会保険労務士事務所	
行為者	単独・集団	受電担当	〇〇
申告者	匿名(退職者)	検査	山田 (所長)
相談内容			
<p>同僚のパート社員が社員さんからいつも怒られています。お子様の病気や送り迎えで遅刻したり急な欠勤が多いのは事実ですが、仕事自体は本人も熱心に行っていてパートからの信頼も厚い方です。社員さんに気に入られていないようで些細なミスでも特にひどく怒られています。呼び捨てにされたり、罵れと言われて帰らされた日もありました。周りの私たちには気を遣って大丈夫と言っていますが、私たちがするとちょっとひどい扱いを受けている気がしています。本人に相談窓口を利用するよう案内しても大丈夫としかいけません。あまりにもかわいそうなので一応報告させていただきます。</p>			
コメント			
<p>特に具体的な言動や行為についての被害報告が無く、第三者からの申告につきセンシティブな扱いが必要ですが、通常は労働者の労働提供意思に反して降参させる行為は会社都合による休業扱い(5割補償)としなければなりません。正社員とパートタイム労働者に対する関係は歴然であり、就労意思に反して降参させる行為が事実であれば権限を逸脱した問題行為となります。パートタイム労働者を監督する社員等に対して再教育教育を実施する必要があります。</p>			
具体的な取り組みへの助言			
<p>パート・アルバイト従業員を監督する層に対して個別教育の実施</p> <p>逸脱する行為者は単行行為からの逸脱リスクだけでなく、自己も悪化対象になる再教育を受けなければなりません。当事業はパートタイム労働者の皆さんによって支えられているためモチベーションの低下は即サービスへの低下に直結します。全従業員を呼称を「さん」付けするよう徹底するなど、配慮が必要です。</p>			

入電レポート		受電担当部門	
〇〇株式会社		RESUS 社会保険労務士事務所	
日時	4/1-4/30	RESUS 社会保険労務士事務所	
行為者	単独・集団	受電担当	〇〇
申告者	匿名(管理職)	検査	山田 (所長)
相談内容			
<p>管理職より今月より業務削減の取り組みとしてノー残業デーを指示されていますが、タイムカード打刻後に事務所に残った社員に仕事をさせてしまっています。急な来客や突発的な業務があるためノー残業デーに対応できず、部下たちにも不満がたまっていきます。会社へ具体的な対策の指図を頂けませんでしょうか。管理職へは未だ報告を行っていません。処分されるのであればやむを得ませんが、納得できません。</p>			
コメント			
<p>現場の業務を無視した強制的なノー残業デーがサービス残業の温床になっている強い疑いがあります。</p> <p>退職者を不利益に扱うことは法律上禁止されているため、本人に対するケアと、制度の再整備について周知する必要があります。不利益扱いを恐れて管理職への通報を躊躇していたため、会社へ速やかな対策を講じるよう指示する旨お約束終了させていただきます。</p>			
具体的な取り組みへの助言			
<p>賃金不払い状態は直ちに改訂に取り組みにつき具体的な対策を講じてください。</p> <p>最も問題なのは、強制的なノー残業デーがサービス残業の温床になっている事です。ノー残業デーは廃止するが、努力義務とするのがなど、現場との整合に配慮した制度設計を検討する必要があります。ノー残業デーの廃止や変更は従業員に対する不利益変更には何ら該当せず、また規則上の明文化もありませんので管理職の一存で決定してください。他社ではノー残業デーであっても業務の都合による場合は許可を得て残業させるルールで緩和したケースがあります。</p>			
(直達文書)			
<p>今月より導入いたしましたノー残業デーにつきまして、一部の従業員より業務の都合を無視した制度である旨厳しいお言葉を頂戴いたしましたため、本制度につきましては努力義務とし強制せず、また業務遂行上の理由があれば当然に業務を優先していただくようお願いいたします。当社は働きやすい職場環境づくりに外部専門家を交えて積極的に取り組んでいる中であり、皆様へ配慮を欠く早計な制度導入に至ったことお詫び申し上げます。引き続き皆様の働きやすい職場環境づくりに向けて全社挙げて取り組んでまいりますので、なにごとにふんずらぬめあれば管理職または外部相談窓口までご連絡ください。</p>			

当センターの受電は対象従業員1,000名に対して年間平均約36件(3.6%)です。

ハラスメント相談窓口のよくある質問は⇒

ハラスメント相談窓口 RESUS

当社のハラスメント外部窓口サービスは
10名～500名規模まで幅広い事業主様にご利用いただいております

導入事業者業種	主な導入理由	従業員規模 (アルバイト含む)
建設業	離職率改善	50名
不動産業	離職率改善	100名
小売業 (FC)	事案きっかけ	10名
司法書士法人	事案きっかけ	30名
IT業	法改正対策	30名
運輸・運送業	離職率改善	500名
衣類卸売業	委託先変更	50名
イベント関連業	離職率改善	50名

お問い合わせ急増中

	当社	貴社
①業務フロー/実務用書類作成	○	
②従業員への周知		○
③周知書類案作成	○	

●社内の周知はできる限り徹底して行ってください。周知されていない場合は効果が半減し、ハラスメントが潜在する原因となります。

	初期費用	定額単価
相談対応マニュアル作成 (啓発ポスター作製等)	0円	0円
相談窓口対応 (電話・メール)	0円~ (専用回線設置は実費)	基本料5,000円/月
入電レポート (相談内容報告)	0~	5,000円/件
オプション ●就業規則作成 (変更) ●ハラスメント防止研修		別途

- 企業専用回線開設の際には別途費用が掛かります (開設費・フリーダイヤル費用)
- 通常はハラスメント専用ダイヤルをご利用いただきます。(06局)
- 英語対応はメールのみ可能です。
- レポートは個人が特定されないよう工夫した内容でのレポートとなります。

称号 株式会社 R E S U S (リーサス)
RESUS社会保険労務士事務所

設立 2016年11月11日

資本金 3,500,000円

従業員数 12名 (2021年3月1日時点)

代表者 山田 雅人 (社会保険労務士/宅地建物取引士)

所在地 〒532-0011
大阪府大阪市淀川区西中島4-3-21
NLCセントラルビル504号
TEL : 06-6306-6536 FAX : 06-6306-6538

事業概要 不動産/経営/労務/ITコンサルティング業
転勤支援・社宅業務代行業
事務アウトソーシング業/社会保険労務士業