

もっと働きやすい職場環境へ

ハラスメント等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

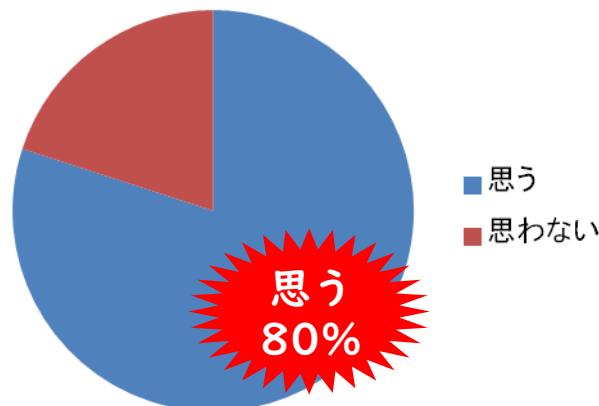
RESUS社会保険労務士事務所

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**

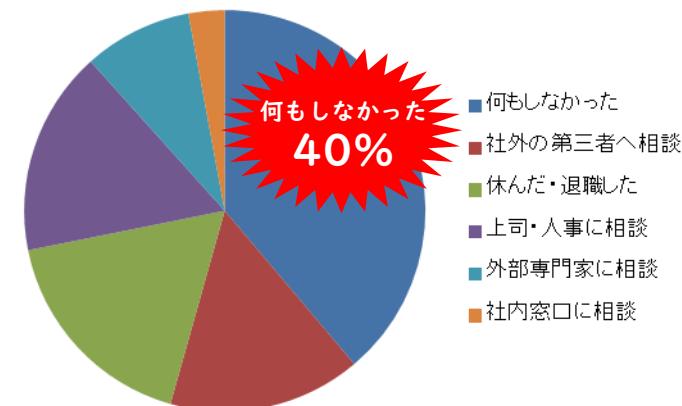
「何もしなかった」とされています。このような泣き寝入り状態を放置する事は従業員のモチベーションやメンタルヘルスの悪化による離職要因となるだけでなく、口コミサイトやマスコミへのリークによって企業ブランドを大きく毀損する火種ともなりえます。また、パワハラ法の施行に伴い従業員が会社を訴えることも増加することが想定されます。

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ます、『いつ発覚するかわからない簿外債務（隠れ債務）』とも言え、それら『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、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



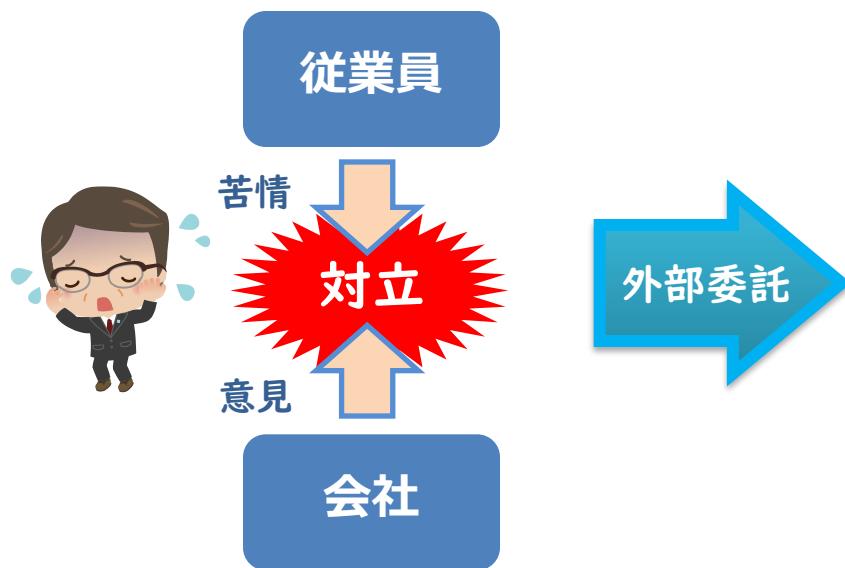
ハラスメントを受けた従業員の行動



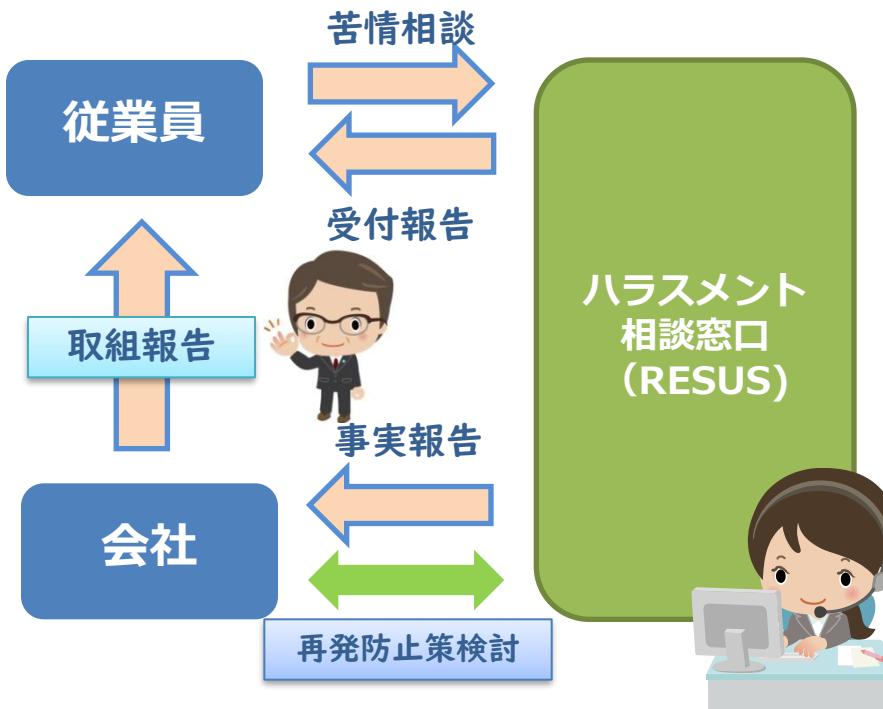
今や7割を超える企業に設置されている相談窓口は社内の人事部門や社労士・弁護士等の顧問先で対応していますが、通報される相談内容が『**利益相反**』になることが想定され、相談窓口としての公正性・中立性が担保されているとは言えません。

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。

外部委託無し



外部委託あり



RESUS外部相談窓口サービスの

3つの特徴



低価格プラン

中小企業にもご利用いただきやすいよう、できる限り無駄を省いた低価格プランをご用意。定期研修等は必要に応じてオプションで利用いただけます！



ベテランスタッフ

本サービスは相談実務経験3年以上のベテランスタッフが専門に対応いたします。相談者の不安に「傾聴力」でしっかり寄り添います！



夜間・休日も対応可

平日にお電話できない事情のある相談者の方のため、事前予約で日時を指示いただければ夜間・休日でも対応できます。相談時間の上限もありません！



担当部門の負担軽減

人事部門やコンプラ部門は相談対応だけでなく、マニュアル更新や定期研修など事前準備や事後の業務も多く発生します。外部委託で負担が大きく軽減されます！



問題の早期発見

相談内容にどんな問題が潜んでいるかは経験が無ければ見抜くことができません。経験豊富な当事務所なら相談内容を分析して問題の早期発見をサポート！



紛争リスクの回避

万が一社内問題が紛争事件等に発展した際、企業は防止措置義務違反や安全配慮義務違反を問われるリスクがあります。外部委託で紛争リスクを大幅に回避できます！

入電レポート

外部窓口にはパワハラ、セクハラだけでなく働く人たちから日々様々なご相談が寄せられています。当事務所にお寄せいただいた相談・通報は入電レポートとして当日または翌営業日に担当部門にご報告いたします。

入電レポート

〇〇株式会社	受電担当部門
日時	4/1~4/30
行為者	単独・集団
申告者	医師
医名	検査
申告内容	山田(所長)

先端スタッフからいじめにあっている。そもそも記載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見ミスでお客様に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、その後はことあるごとに「どういきさ」「バカ」「こういう人はほんでもならない」となどと言われたり、明らかに無理される通り(強制的)に違いなされていました。そのせいでせっかく会社の福利厚生で会員登録を決意し、医療の上向へ辞表と離職の意思を伝えたところ、一度も聞く考えて毎日会員登録をしてしまうと言わされました。数日たってお声がけいただけなかったので、どちらかと上司へお伺いしたところ、「説明するつもりなの」!と聞かれたための離職の意志に変わりはない旨伝えましたが、辞表と上司の手元にあるまで手続きが進んでいないようでした。希望退職はせまるが、退職日は辞表があるので整理すると言われましたので承諾しましたが、退職日に二ついていつも勤務すればいいかわからないまま今日過ごしています。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。

コメント

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違法侵害と捉えられる問題があります。人格を否定するような言葉を発する行為は、必ずしも本人の離職を防ぐ方法ではありません。また、ミスを指摘するにあたり、人格を否定するおそれがあります。多くの部下を抱える上司のケアとともに、発言や行動がハラスメントと扱われる可能性の無いよう、再度全体教育を実施してください。

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もあると感じます。訴訟等による賠償請求や復権の意思は無いのですが、今後の組織運営の基準に向けて必要な取組を行ってください。

入電レポート

〇〇株式会社	受電担当部門
日時	4/1~4/30
行為者	単独・集団
申告者	医師(退職者)
医名(退職者)	検査
申告内容	山田(所長)

両側のパート社員が社員さんからいつも怒られています。お子様の病気や遅延などで遅刻したり急な欠勤が多いのが事実ですが、仕事自体は本人も熱心にこなしていくパートからの信頼が高いです。社員さんは気に入らないでいるようで世間のミスマッチ特にひどく怒られています。呼び捨てにされたり、帰れと言われて帰らされた日もありました。周りの私たちには必ず使って大丈夫と言っていますが、私たちからするとちょっとひどい扱いを受けている気がします。本人は入電窓口を利用するよう案内しても大丈夫としかいません。あまりにもかわいそうなので応急報告させていただきます。

コメント

特に具体的な言動や行為についての検査報告が無く、第三者からの申告につきセンシティブ扱いが必要ですが、通常は労働者の労務提供意思に反して帰宅させる行為は会社側による休業規則(6割強制)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労使は厳然であり、就労意思に反して帰宅させる行為が事業であれば懲戒を取れる問題行動となります。パートタイム労働者を監督する社員に対して再度教育を実施する必要があります。

具体的取り組みへの助言

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

逃脱する行為者は被行為者の紛争リスクだけでなく、自己も悪戯対象になる旨教育し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底辺は即サービスの底辺に直結します。全従業員の呼称を「さん」付けするよう徹底するなど、配慮が必要です。

入電レポート

〇〇株式会社	受電担当部門
日時	4/1~4/30
行為者	単独・集団
申告者	受電担当
医名(退職者)	検査
申告内容	山田(所長)

管轄部より今月より残業削減の取り組みとしてノーアクセスデーを指示されていますが、タイムカード打刻時に事務局に残った社員は仕事をさせてしまっています。急速な業務や突然的な業務があるため、レジスタンスにて対応できず、部下たちにも不満がたまっています。会社へ具体的な対策の結果を乞うませんでしょうか。管理部へは未だ報告がなっていませんが、外分されるのであればやむを得ませんが、納得できません。

コメント

現場の業務を無理した強制的なノーアクセスデーがサービス残業の過床になっている様い悪いがあります。

過労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ると思います。不利益扱いを恐れて管理部にて謝罪を躊躇していたため、会社へ速やかに対策を講じるよう指示する旨お約束し終了させていただいています。

具体的取り組みへの助言

負担不公平感は直ちに改善に取り組む事案につき具体的な対策を講じてください。

最も問題なのは、強制的なノーアクセスデーがサービス残業の過床になっている点です。ノーアクセスデーは廃止するか、努力義務とするのかなど、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。

ノーアクセス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躊躇せぬ、また規則上の明示もありませんので管理部の一存で決定してください。他社ではノーアクセスデーであっても業務の合意による場合には許可を得て残業させるルールで統一したケースがあります。

過去文路案

今月より導入いたしましたノーアクセスデーにつきまして、一部の従業員より業務の都合を無理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専門部門家を交えて積極的に取り組んでいく中であり、皆様に配慮を欠く早計で効率度を落すことを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た全社挙げて取り組む所存でございますので、なにぶん至らぬ点があれば管理部または外部相談窓口まで懇意なさきご指導をお願いいたします。

ハラスメントの相談だけでなく、社外のカスタマーハラスメント相談、社内の不祥事・不正の通報（内部通報制度）、EAP(従業員育成プログラム)としてメンタル不調者への一次相談窓口としての利用も対応可能です。

当センターの受電率は対象従業員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	貴社
①業務フロー/周知文書案作成	<input type="radio"/>	
②従業員への周知		<input type="radio"/>
③周知書類案作成	<input type="radio"/>	

●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。

外部相談窓口比較表

© 2025 RESUS Inc.

RESUS社労士事務所

(ビジネス法務系)

委託コスト



月額：5,500円（一律）
入電レポート：5,500円/件

一次相談範囲



相談内容の制限無し

受付体制



メール24h
電話は10~17時
(※事前予約で休日・夜間対応可)

他窓口との連携

(公益通報・メンタル)



他窓口との連携可
産業医・弁護士等の提携有

導入初期費用



なし



月額：30,000~60,000円
課金なし（相談上限あり）



月額：5,000~100,000円
(従業員数による)

多言語対応



メールのみ英語対応可



別途見積



別途見積

改善提案
法務アドバイス



法律面からのアドバイス有
第三者意見を提供



法律面からのアドバイス有
事実認定・評価可能



別途見積

●当事務所にご委託の際にはホームページや求人広告等に掲載し、優良企業のアピールとして是非ご活用ください。

当社のハラスメント対策関連サービスは一般企業から官公庁まで
規模を問わず幅広い事業主様にご利用いただいております

利用事業者業種	主な利用理由	従業員規模 (アルバイト含む)
官公庁	意識改革	20000名
私立大学	法改正対策	600名
製造業（東証一部）	法改正対策	1000名
農業法人組合（経営者団体）	法改正対策	700名
新聞社	法改正対策	100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	20名
医療系ベンチャー	IPO対策	20名

200以上の団体様に利用いただいております
(2024.3.1時点)

お問い合わせ急増中

	初期費用	定額単価
内部通報窓口設置登録料 (契約一時金)	0円 (100人以下中小企業)	—
相談窓口対応 (電話・メール)	0円 (専用回線設置は実費)	月額基本料 5,500円/月
入電レポート (相談内容報告)	—	5,500円/件 または、入電件数に関わらず 一律11,000円/月 (※)
オプション ●ハラスメント防止研修 ●就業規則作成 (変更)	—	別途

※入電レポート料のかからない
定額のサブスクプランは
300人以下で月11,000円、
600人以下で月16,500円、
1000人以下で月22,000円、
2000人以下で月33,000円
がめやすとなります。

- 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）
- 中小企業向けメニューにつき大企業は別途初期費用をいただきます（10万円～）。
- 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）
- レポートは個人が特定されないよう工夫した内容となることがあります。
- 事業主への弁護士やFP、医師（産業医）のご紹介も行っております。

会社概要

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 (2024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

不動産事務代行業/労務コンサルティング業/転勤社宅業務代行業
人事研修サービス/社会保険労務士業

支援実績

大阪府警察本部/大阪出入国管理局/学校法人明治大学/財務省北陸地方分局/NTT西日本グループ/
株式会社ニトリ/株式会社アートコーポレーション/株式会社IDECK/株式会社KRホールディングス
(かごの屋) /他・順不同