もし　元禄の世に

勤労者労働総合相談センターがあったら

パワハラ遺恨傷害事件

パワハラ遺恨大殺傷事件

刃傷松の廊下 赤穂浪士討ち入り

は防げました

令和4年4月対応義務化に向け
中小企業格安セット活用を開始

元禄の時代にこのセンターがあり、正しい調査と判断が行われれば、名君の誉れ高き吉良のお殿様も、赤穂浪士に討ち入られ悪者にされることもなかったです。

現代でも会社のために適正な指導を行ったのに、パワハラ上司とされ理不尽な思いをされる管理者が後を絶ちません。

労働者だけでなく、企業、管理者も不幸にしないのが、この相談センターです。

愛知県下各労働基準協会

名北・名古屋南・名古屋東・名古屋西・豊橋・岡崎・一宮・半田・刈谷・豊田・瀬戸・津島・江南・西尾 労働基準協会

実施機関　社会保険労務士法人　愛知労務管理コンサルティング（労働基準協会関連組織）

労使紛争ワースト１のパワハラ！　相談体制の整備等の雇用管理上の措置が義務化されます

1. 昔も今も‥‥パワハラ放置は大事件の元凶

元禄14年(1701年)3月14日、赤穂藩主の浅野内匠頭長矩は江戸城松之大廊下で高家旗本の吉良上野介義央に刃傷に及んだ。刃傷の理由は勅使接待役の師匠番の上野介から、度重なるいじめを受けたことにあるとされているが、真相は定かではない。

内匠頭は即日切腹、赤穂藩は取り潰しとなり家臣300名は放浪の身となる。元禄15年12月14日、主君の無念を晴らすため赤穂浪士47士は吉良邸に討ち入り、上野介を打ち取った。

吉良家は武士の面目を失わせたとして、所領地召し上げとなりその後断絶。内匠頭に切腹を命じた第5代将軍 徳川綱吉、幕府側用人 柳沢吉保らの、不十分な取り調べと偏ったお沙汰に、世間だけでなく幕府内からも批判が集中した。赤穂事件では関係者全員が不幸となった。

さて、時代は変わり令和の世でも、いじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)は、都道府県労働局の個別労働紛争解決制度の民事上の紛争相談、局長の助言・指導申出、紛争調整委員のあっせん申請は、いずれも件数が長年トップ。平成30年度精神障害労災支給決定の決定要因の同数1位。合同労組(ユニオン)との団体交渉、労働審判、パワハラで行為労働者や企業に賠償を命じた裁判も数多い不動の労使紛争ワースト1 。パワハラ放置は昔も今も大事件の元凶となります。

赤穂事件の結末

浅野内匠頭
即日切腹、お家断絶

吉良上野介
討ち入られ落命、お家断絶

柳沢吉保
偏った処分に批判集中

現代の討ち入り‥‥合同労組(ユニオン)の街宣活動と団体交渉

2. パワハラ対策が法律上の義務に‥令和2年6月～

そんな中、労働施策総合推進法が改正され、企業には相談体制の整備等のパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が、令和2年6月1日以降(中小企業は令和4年3月31日までは努力義務)課されます。

また、パワーハラスメント防止のため事業主が講ずべき措置の指針が近々策定され、パワハラに該当する6言動が示される予定です。

法改正の内容
- パワハラ防止措置を企業に義務づけ
- 相談、適切対応の体制構築等の措置を講ずる
- 相談した労働者等への不利益扱いを禁止
- 行政は指導勧告等ができ、悪質時は公表
- 紛争は紛争調整委員会の調停対象となる
- ハラスメントを明確化した指針を策定

パワーハラスメント 6つの言動類型

実際の吉良公は温厚な人物と言われます

3. 充分機能してない企業のパワハラ相談窓口

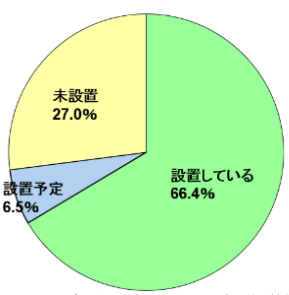
法律上の義務化を前に、パワハラ等の相談窓口を設置する企業が増えております。しかし、その多くが労働者の相談がない、相談担当者のスキルが不足している等の、問題を抱えているのが現状です。

他の法律による相談も含め、企業内の相談窓口は労働者には安心して相談ができず、相談担当者の相談スキルも高くないことが多く、相談者が少なく、パワハラ等の防止対策を充分果たしていないのが現状です。

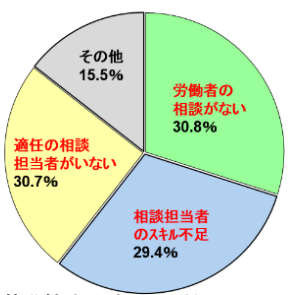
やむを得えず労働者が各種紛争解決機関、弁護士、合同労組等に申し立て・相談を行い支援を求めることも多く、その場合は決死の覚悟であることが大半で退職を決意しており、そのため企業への要求も激しいものとなります。パワハラの被害者、行為者、企業にとって不幸な結果となることが大半です。

パワハラ等を防止し円滑な労使関係を築くためには、労働者の信頼を得て利用しやすい相談体制を取ることが不可欠で、今、労働者が相談しやすい企業の委託を受けた、外部の相談機関の活用が増えております。

パワハラ等相談窓口の設置



相談窓口の問題点



令和元年6･7月　名北労働基準協会調査　458件

企業に必要となる相談窓口

実施区分	規定法令等
パワーハラスメント	労働施策総合推進法
セクシャルハラスメント	男女雇用機会均等法
メンタルヘルス	労働者の心の健康保持増進指針
パートタイム労働者	パートタイム・有期雇用労働法
派遣労働者	労働者派遣法
長時間労働者	36協定の労働の留意事項の指針
公益通報	公益通報者保護法

労働者には活用しづらく、紛争を防止できないことが多い企業内の相談窓口

勤労者労働総合相談センター　企業の委託により労働者の相談を受けパワハラ等を迅速解決

愛知県下各労働基準協会ではパワハラ等防止対策総合サポート事業の一環として、企業の委託を受けパワハラの被害者となった労働者が相談できる、企業の外部相談機関**「勤労者労働総合相談センター」**を令和2年1月より開設しました。

この相談センターは、愛知県下各労働基準協会の関連機関となる社会保険労務士法人　愛知労務管理コンサルティングが実施機関となります。労働基準協会が設置した相談機関であり、労働者も安心して相談することができ、パワハラ問題等を重篤な事件に発展させないことを目的としております。

もし、元禄の世にこの相談センターがあったら、浅野内匠頭が相談し上野介のパワハラが止まり、刃傷松の廊下と赤穂浪士討ち入りも防ぐことができました。

ぜひともご活用いただきますようお願いいたします。

実施機関：社会保険労務士法人　愛知労務管理コンサルティング
名古屋市東区白壁2-13-18 ｸﾞﾗﾝｼｬﾘｵ白壁303（名北協会東隣）　Tel:052-961-0763
代表社員　石田幹夫（名北労働基準協会 副会長）・市之瀬高司（同専務理事・事務局長）
社会保険労務士の業務も対応可能とするため、平成27年に設立した法人です。労働基準協会と密接な連絡を取り、また法人の活動趣旨に賛同した約50名の社会保険労務士からなるホワイト企業社会保険労務士協議会を組織し、その協力を得て幅広い業務を行います。

1．相談センター活用によるパワハラ等の解決

※相談センターの委託費用は裏面サポートC(5)相談センター活用をご覧下さい

相談委託契約締結

パワハラ等被疑行為の発生

労働者の相談(電話・メール・面談等)

企業への報告(要労働者同意)

被疑行為の調査(企業で実施)

相談センター実施も可能(費用は裏面参照)

パワハラ行為者対応(懲戒・異動・教育)

重大事件化の未然防止

各事例はフィクションです

2．勤労者労働総合相談センター　相談員

センター長　松下　操
まつした社労士事務所　所長
特定社会保険労務士・産業カウンセラー
ハラスメント防止コンサルタント

人事労務の相談業務を行い、幅広い業種を対象としたハラスメント、メンタルヘルスの企業研修講師を担う。
労働者健康福祉機構 愛知産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員として企業支援を行う。
具体的で分かりやすい講演には定評がある。

主任相談員　加藤　豊
法人所長。特定社会保険労務士。大手メーカーの労務責任者、名古屋東労働基準協会専務理事、名北協会企業内コンプライアンス教育推進室長等を歴任し、様々な労務関連事業を行う労働相談のエキスパート。

統括相談員　市之瀬高司
法人代表社員。特定社会保険労務士。名北協会専務理事・事務局長。労働基準法、労働トラブル防止等の相談、講座、企業研修講師を年間100回近く行う当地における労務管理のトップランナー。

特別相談員　石田幹夫
法人代表社員。社会保険労務士。名北協会副会長。元名古屋北労働基準監督長。元愛知労働局紛争調整委員。労使紛争解決に関する相談、講師、執筆多数。

特別相談員　加藤正人
Personnel Lab　加藤社会保険労務士事務所所長。社会保険労務士・産業カウンセラー・キャリアコンサルタント。
派遣労働者の労務管理等、幅広い相談活動を実施。

●既に相談窓口を設置済みの企業の外部相談窓口（セカンドオピニオン）としても有効です
●パワハラ以外の相談窓口も対応可能です。

3．パワハラ等防止対策総合サポート事業

相談対応以外にも現在会社で実施中の措置に合わせて、下記の事業を組み合わせてご活用いただけます。

(1)初期コンサルティング
今後の防止対策構築を行います。
社会保険労務士、産業カウンセラー等の専門家が企業を訪問し、企業の組織、業務、実施中の措置、相談体制の状況をお聞きし、今後必要となる対策を提案します。

【提案内容】
①防止対策構築手順　②防止トップメッセージ作成アドバイス　③実態調査実施　④就業規則等防止規定、懲戒規定記載内容　⑤社員研修手法　⑥社員ルール周知方法　⑦相談体制構築　⑧相談・苦情・通報対応策　⑨相談者・行為者フォロー対策　⑩再発防止策策定方法

(2)実態調査の実施
社員へのアンケート調査を実施し、結果を集計し、パワハラ・セクハラ等の実態を把握し、表に出にくい社員の意見をつかみ、対策構築に役立てます。

(3)ルール等の周知
パワハラ・セクハラ防止手帳等を作成し、トップメッセージ、該当行為、社内ルール、相談先を記載し、社員に配布します。

(4)社員研修
専門講師を派遣し管理者・社員へ研修を行い、パワハラ・セクハラ等の理解を深め、防止対策を学びます。

(6)相談事例　事実関係確認
プライバシー、相談者・行為者の意向に充分配慮したうえで、相談事例の事実関係の確認を行い、確認事項を企業に報告します。

(7)相談事例への対応
相談者・行為者へのフォロー、行為者の配置転換、懲戒処分、再発防止研修の実施等の対応のアドバイスを行います。

(8)再発防止対策の構築
相談事例に基づく今後の再発防止対策について、提案・アドバイスを行います。

4．委　託　費　用

現在会社で実施中の措置・相談体制の状況とご要望に応じ、下記の事業を組み合わせてご活用いただけます。

サポート内容		費用										
サポートC 非正規労働者を含む社員数ごとの年間委託費用です	(5)相談センター活用	10名未満	30名未満	50名未満	100名未満	150名未満	200名未満	250名未満	300名未満	350名未満	400名未満	450名未満
		19,200円	22,800円	27,600円	37,200円	48,000円	58,800円	63,600円	72,000円	80,400円	88,800円	94,800円
		500名未満	600名未満	700名未満	800名未満	900名未満	1000名未満	1500名未満	2000名未満	3000名未満	4000名未満	4000名以上
		106,800円	115,200円	123,600円	132,000円	136,800円	142,800円	164,400円	181,200円	198,000円	214,800円	230,400円
サポートA ※初年度のみ	(1)訪問コンサルティング (2)実態調査の実施 (3)就業規則規定とルール等の周知	100,000円	(2)実態調査は結果集計を依頼される場合は、従業員数100名ごとに3000円の費用が必要です。 (3)ルール等の周知でパワハラ・セクハラ防止手帳等は原稿をお渡ししますので、御社で印刷ください。									
サポートB	(4)社員研修	50,000円	1回1時間の費用です。研修資料は原稿をお渡ししますので御社にて印刷ください。他のサポート事業と併せて活用された場合の費用です。									
サポートD ※発生時のみ	(6)相談事例 事実関係確認 (7)相談事例への対応 (8)再発防止対策の構築	80,000円	(7)相談事例への対応の中の再発防止研修は、労働基準協会実施のハラスメント防止研修(1名5400円)のご受講となります。									

中小企業格安セット活用	中小企業でサポートA(訪問コンサルティング、実態調査の実施、就業規則規定とルール等の周知)・サポートB(社員研修。講師講義録画のインターネット受講)・サポートC(相談センター活用。契約日より1年間)を利用された場合は、令和5年3月まで、委託費用は サポートCの費用＋5万円（社員数10名未満の場合は19,200円+50,000円＝69,200円で通常の場合より100,000円お得） となります。

複数項目のサポート事業をご活用の場合　上記費用はハラスメント（パワハラ、セクハラ等全てのハラスメント）等1つの事項に関するサポート事業を活用された場合の費用です。メンタルヘルス、パートタイム労働者、派遣労働者、長時間労働者、公益通報等の複数のサポート事業をご活用された場合の、サポートA・Cの費用は下記加算率を加えたものとなります。

実施サポート事業の項目数	2項目	3項目	4項目	5項目	6項目	左記加算率は(該当社員数÷全社員数)で減額します。 例）加算率50%×パートタイム社員20名÷全社員100名＝10%が加算率。長時間労働者は前年度の特別条項適用者数
上記費用への加算率	+50%	+90%	+120%	+140%	+150%	

※上記費用は消費税は含みません。サポートCの相談センター活用は年度前の、以外は事業終了後のお支払となります。
また、サポートCの相談センター活用は年度途中の委託開始時の費用は月割り計算となります。

5．お申込み・お問い合わせ

下記の各労働基準協会に連絡票をファックスください。折り返し実施機関よりお電話、ご訪問等で詳細を説明させていただきます。

実施機関：社会保険労務士法人　愛知労務管理コンサルティング　お問い合わせ：一般社団法人　名北労働基準協会
事業企画推進部　Tel 052-961-3655　Fax 052-961-9635　Email:roumu@meihokurouki.or.jp

	名称	所在地	電話番号	FAX番号	対象地区
申込先	(一社)名北労働基準協会	〒462-8575　名古屋市北区清水1-13-1	(052)961-1666	(052)962-1670	中/東/北/守山区/春日井市/小牧市
	(一社)名古屋南労働基準協会	〒455-0014　名古屋市港区港楽1-2-2	(052)651-9246	(052)651-1411	中川/港/南区
	名古屋東労働基準協会	〒467-0863　名古屋市瑞穂区牛巻町8-9　渡辺ビル2階	(052)882-3909	(052)883-3586	千種/昭和/瑞穂/熱田/緑/名東/天白区/豊明/日進市/愛知郡東郷町
	名古屋西労働基準協会	〒450-0003　名古屋市中村区名駅南1-5-17 ネットプラザ柳橋ビル6階	(052)581-8086	(052)581-8089	中村/西区/清須/北名古屋市/西春日井郡豊山町
	豊橋労働基準協会	〒440-0874　豊橋市東松山町14	(0532)54-2131	(0532)54-2130	豊橋/豊川/蒲郡/新城/田原市/北設楽郡
	岡崎労働基準協会	〒444-0831　岡崎市羽根北町1-3-8	(0564)52-3692	(0564)54-0739	岡崎市/額田郡
	一宮労働基準協会	〒491-0044　一宮市大宮1-3-6　グランドメゾン大宮1階	(0586)48-5495	(0586)48-5496	一宮/稲沢市
	(一社)半田労働基準協会	〒475-0902　半田市宮路町151-32	(0569)21-4440	(0569)21-4441	半田/常滑/東海/知多/大府/知多郡
	(一社)刈谷労働基準協会	〒448-0853　刈谷市高松町1-29　ハートヒルズ刈谷ビル5階	(0566)21-6337	(0566)21-6366	刈谷/碧南/安城/知立/高浜市
	豊田労働基準協会	〒471-0826　豊田市トヨタ町1番地　トヨタ会館G階	(0565)28-9411	(0565)24-3922	豊田/みよし市
	瀬戸労働基準協会	〒489-0805　瀬戸市陶原町1-8　瀬戸陶磁器会館内	(0561)82-2575	(0561)59-3575	瀬戸/尾張旭/長久手市
	津島労働基準協会	〒496-0044　津島市立込町3-26　ツシマウール会館内	(0567)26-4603	(0567)28-7390	津島/愛西/弥富/あま市/海部郡
	江南労働基準協会	〒483-8164　江南市木賀東町新塚220-1	(0587)55-2341	(0587)55-6125	江南/犬山/岩倉市/丹羽郡
	西尾労働基準協会	〒445-0062　西尾市丁田町五助6-1　山田ビル4階4D	(0563)56-0244	(0563)56-0244	西尾市

勤労者労働総合相談センター等　連絡票

□は該当項目にレを付してください

事業場名			TEL	
事業内容		労働者数　人	FAX	
所在地	〒	検討されるサポート事業		
担当者職氏名	部署等　氏名　様	サポート □C(5)相談センター活用 □A(1)初期コンサル等 □B(2)社員研修 □D(6)相談事例対応等	□ハラスメント　□メンタルヘルス □パートタイム労働者 □派遣労働者 □長時間労働者　□公益通報	
連絡事項	□電話　□訪問(　月　日時頃) での説明を希望 確認事項			

R4.6.30