



# Anchor Line

## 御提案書

### ハラスメント・公益通報 社外窓口サービス

労働分野に精通した弁護士が対応

- 01 パワハラに関する現状
- 02 アンカーラインが目指すもの－理念－
- 03 サービス導入のメリット
- 04 ハラスメント相談事案発生時の対応の流れ

- 05 導入までの流れ
- 06 導入費用
- 07 弁護士法人いかり法律事務所 ご紹介

# 01 パワハラに関する現状

## パワハラ防止法改正によるパワハラ防止措置の義務化

パワハラは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、企業にとって、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

そのような背景から、**2020年6月1日より、通称「パワハラ防止法」\*が施行されて、従来から義務化されているセクハラ・マタハラに加えて、パワハラについても防止措置を講じることが義務化**されることとなりました。

上記改正により、パワハラ防止法は、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の法律上の義務としています。

中小企業についても、**2022年4月より義務化されます**ので、導入をすべき時期は迫っています。

具体的な措置としては、**① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**をし、**② 相談（苦情を含む。以下同じ。）**に応じ、**適切に対応するために必要な体制を整備**し、**③ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応**、が求められます。

この一環として、相談窓口を設置して労働者に周知することや、相談窓口の担当者が相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることが求められます。

アンカーラインでは、ハラスメントの相談窓口対応を外部窓口として行うだけにとどまらず、その事案に対する対応の助言も行うものです。

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を

## パワハラへの対応が急務であること

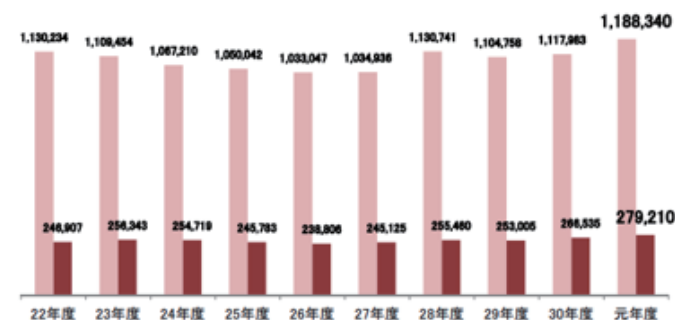
上記のとおり、2020年6月1日よりハラスメント相談窓口の設置が義務化されており、労働局・労働基準監督署などにおける相談においても「いじめ・嫌がらせ」に関する相談がトップを占めています。

それにとどまらず、裁判例においてもハラスメント相談窓口などハラスメント防止のための措置を講じることが**安全配慮義務の内容**として考慮されている現状があります。

このような現状を踏まえると、企業・団体などにおいては、**パワーハラスメントへの相談窓口の設置を含む対応が急務**となっているといえます。

## 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数がトップ

厚生労働省がまとめた「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2020年7月1日発表）によれば、総合労働相談件数は118万8340件で12年連続で100万件を超えて高止まりの状況にあります。その中でも注視すべきなのが、「いじめ・嫌がらせ」に関する件数であり、**民事上の個別労働紛争の相談件数は8万7570件（8年連続トップ）、助言・指導の申出件数2592件（7年連続トップ）、あっせん申請件数1837件（6年連続トップ）**となっており、最も相談等の多いものになっています。



## 02 アンカーラインが目指すもの－理念－

# Anchor Line

### 労働環境の改善によるメンタルや自殺問題などの防止

今まで私たち弁護士は、労働者のハラスメント問題について、企業との対立の先鋭化や訴訟コスト・リスクなどを考えるあまり、十分な対応ができていませんでした。

そこで、私たちは、「ハラスメントをなくしたい」、「働く人の幸せを大切にしたい」、「企業の成長を助けてい」という想いと私たちがそれらを実現するのだという覚悟をもって、アンカーライン（ハラスメント相談窓口サービス）を提供することにしました。

窓口を設置して法的義務を果たした形式をとるということも大切ですが、それに留まらず働く人たち一人一人を大切にするという気持ちをもってサービス提供に取り組んでいきます。

### 企業・団体の健全な成長と業績の向上

私たちは、企業・団体に働く人を大切にしたいという経営者の方や人事労務担当者を助けたいと考えています。ハラスメントなどの専門的な法律が絡む問題は、経営者の方がお一人でお対応しようと思っ取組んでも十分な対応ができないことが多いと思います。

そこで、法律の専門家であり、数多くの労働案件対応をしてきた私たち弁護士が、経営者の方、人事労務担当者の方のお手伝いをさせていただきます。



## 03 サービス導入のメリット

### 広くサービスを利用していただくための低料金設定

私たちは、本気でハラスメントをなくすために弁護士としてできることをしよう！という発想から、私たちにできるサービスをすべて提供をするという姿勢で始動しました。しかし、弁護士や事務職員の人件費を賄おうとするとどうしても費用が高くなってしまい、結局導入をしていただけないという現実と直面しました。

そこで、私たちは、各企業様の細かなニーズにお応えできるように、**月額16,500円という低料金から、ハラスメント相談・通報外部窓口を設置できるようにしました。**年間複数の通報があったとしても通報自体では追加料金はありません。また、低料金であっても、法律事務所に依頼するメリットを受けていただけるように、**通報内容に関する相談にもご希望に応じて従量制で対応します。**

### 人事労務担当者の負担を軽減

本サービスは、社内に窓口担当者を設置する必要がなくなる、その担当者が直接対応しなくてもよくなるなど従業員の負担軽減につながるものです。実際に、ハラスメント相談・通報があった場合に、その相談等を受けた従業員の方に知識・経験がなければ適切に対応できず、または適切に対応をしなければならないという大きな精神的負荷がかかることになります。

本サービスを導入していただくことで、社内の窓口の設置が不要になり、その結果**窓口担当従業員を配置する必要がなくなる**ほか、**相談等の事案が発生したときに弁護士の助言を受けながら適切に対応できる**ので、大きな安心感を得ることができます。

その結果、担当者、ひいては企業の負担軽減につながります。

### 問題が大きくなる前に適切に対応ができる

ハラスメントや違法行為などの通報窓口を組織内に設置したとしても、「そもそも組織内の窓口だと**匿名性が保てない**」、「**通報してもあの上司が判断するなら何も変わらない**」、そうやって従業員は通報を諦めます。

もし通報窓口がなかったら、社内窓口で適切な対応がされなかったら、被害を受けた人、違法行為を目撃した人は、どうするでしょうか。**マスコミ、裁判、労働基準監督署等に助けを求めましょう。**

外部の窓口であれば通報をしやすい環境の確保ができます。そして揉み消される心配がなくなります。

**適切に対応できる窓口があれば、大きな問題になる前に解決へ向かうことができます。**



## 03 サービス導入のメリット

### コンプライアンス意識と社会的信用の向上

「悪いことをしたら叱られる。」「仲間を大切にする。」、このような当たり前のことを忘れてしまいそうな従業員に適度な緊張感をもってもらう。そのために、外部窓口が機能します。外部窓口があることで、管理職、上司はハラスメントをしないように気をつけ、目が届き難い最前線の従業員はコンプライアンスを意識して仕事に取り組むようになります。

そして、外部窓口設置により、ハラスメントなどの問題に対する自浄作用があること、**社員のコンプライアンス意識の向上が図られていることを、取引先、社会に示す**ことができます。大きな社会的な信頼を得ることができるといえます。

### 労働分野に精通した弁護士法人が対応

通報の初期対応は、弁護士による指導・研修を受けた法律事務所職員が対応をします。その後、対応について悩んだときには、すぐに弊所の労働法に精通した弁護士に相談をすることが可能です。**コールセンターのスタッフが対応する窓口との差は歴然としています。**

民間企業でもなく、**1人事務所でもない、複数の弁護士とスタッフが常駐**する弁護士法人による運営です。事務所内で研修を実施し、毎月、定例の会議において情報共有を行いPDCAによるより良いサービスを目指しています。

**顧問弁護士がいたとしても労働法、特にハラスメント対応に精通しているとは限らない**ことから、セカンドオピニオンとしても活用できます。

### セクハラ・マタハラや公益通報の窓口としても機能

セクシャルハラスメントもパワハラと同様に、従業員と企業に大きな悪影響を与えるものです。そのため、男女雇用機会均等法において、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針により相談窓口の設置が義務づけられています。外部の機関に相談への対応を委託することで、窓口設置の義務を果たしたことになります。

会社及び従業員の法令違反行為は、企業価値を損ねるものであり、企業経営に重大な悪影響を与えかねません。一方で内部通報窓口を設けることで、重大な違法行為の抑止と早期発見が可能になり、企業価値の向上と業績の改善を図ることができます。

消費者庁が2016年に発表したガイドラインでは、コンプライアンス通報窓口を設置することが望ましいとの指針が示されています。法令遵守を重視している企業などはすでに設置しています。

	受付時間	窓口対応	受付内容に応じた 法的助言	受付後 指示・対応	費用
内部	○	○	△	△	◎
民間 企業	○	× コールセンター 対応	× 伝言のみ	× 法的助言 ができない	△
本サービス いかり 法律事務所	◎	◎ 弁護士事務所 対応	◎ 弁護士による 簡易助言あり	◎ 弁護士による 法的助言可能	◎

## 04 ハラスメント相談事案発生時の対応の流れ

### 01 ハラスメント相談窓口の設置

本サービスご契約の前後において、基本的な社内規程等を精査し、ハラスメント相談窓口の設置に必要な規程のご提案、必要に応じて提携する社労士による就業規則の作成見直しのご提案等をさせていただきます。

規程等の精査・調整

ご希望に応じて、社内にはラスメント相談窓口の設置等について周知するために必要な指針などを提供させていただきます。トップメッセージの例や、相談窓口の流れの例などご提供いたします。

社内周知

まずは社内の現状を把握すること及び相談窓口の利用の周知のために、アンケートを実施します。アンケート結果については、集約したうえで、ご報告させていただきます。

(別途オプション)

アンケートの実施

ご希望に応じて、弁護士による社内研修を実施させていただきます。管理者向け、相談窓口担当者向けなど、必要に応じた研修メニューを作成し、実施することが可能です。

(別途オプション)

研修の実施

### 02 相談・通報の受付

#### 受付方法

受付方法は、**WEBフォーム** または **電話**

(外部窓口専用ダイヤル、平日営業日、別途オプション)

を中心として、メール、郵送、FAX といった方法でも受付をします。

#### 対象者

雇用形態に関わらず組織内の方全て

ご要望に応じて、取引先など社外の第三者からの通報を受け付けることも可能です。

受付対応は、1次的には、電話であれば法律事務所の研修を受けた職員が受電対応をします。WEB フォームなどからの相談等であれば、再聴取の必要や希望があれば、弁護士が対応します。



## 04 ハラスメント相談事案発生時の対応の流れ

### 03 法律事務所職員による聴取

電話対応については、弁護士の指導研修を受けた法律事務職員が対応することにしており、定型的に準備した聴取事項のほか、事案に応じて弁護士が対応することとし、さらに柔軟でかつ適切な聴取が可能な体制を取っています。毎日、当番制で事務職員の他に、相談窓口の主担当弁護士・副担当弁護士を配置します。

### 04 一次報告対応

受け付けた内容等について、簡易的に、メール（または電話）で企業等の責任者の方に速やかにご報告させていただきます。ご報告の際、**弁護士による簡易的なアドバイス**もお送り致します（原則 2 営業日以内）。

### 05 弁護士への相談がスムーズに

ご希望に応じて、弁護士が今後必要となってくる**対応や体制整備などについて助言**をさせていただきます。（別途有料）

### 06 企業等での対応

上記 4 ないし 5 を踏まえて、企業等において対応して頂きます。この対応にあたって、**疑問点などが出てきた際には、随時ご相談**頂くことが可能です（別途有料）。また、ヒアリング等の調査対応を弁護士に任せたいという場合は、ご相談に応じます。


### 07 対応内容の事後的チェック

**企業等から法律事務所へ対応結果についてご報告**を頂きます。ご希望に応じて、簡単に経過をお伺いした上で、対応の不足がある場合などには、必要に応じて助言をさせていただきます。


### 08 相談・通報者へ対応結果の報告

相談者の希望があるときに限って、法律事務所から相談者等へ対応結果の報告をします。


## 05 導入までの流れ




**お問い合わせ**  
外部窓口設置をご希望される場合、企業等の概要などを伺い、簡単に導入に向けたアドバイスをさせていただきます。



**お見積り**  
ご希望に応じて概算見積をご提出致します。



**ご契約**  
正式に契約書を取り交し、初期費用をご入金頂いてから、導入準備となります。



**導入準備～受付開始**  
正式なご契約後、初期費用入金をして頂いた後は、14日程度で受付を開始することもできます。

## 06 導入費用

初期費用：33,000円～

	基本業務			助言・相談業務				調査業務
	通報受付形式			弊所受付事業	社内窓口受付事業	電話 / 面談 / WEB会議	メール	
	WEBフォーム	電話	通報報告					
<b>基本プラン</b> 月額 16,500円～	○	×	メールのみ	○	×	(2回目まで) 8,250円 / 15分 (3回目以降) 11,000円 / 15分	44,000円(1回) 回答作業時間上限 60分まで 上限を超える場合、追加手数料が発生	33,000円 (1時間)
<b>電話受付追加オプションプラン</b> 月額 27,500円～	○	○	メールのみ	○	×	(2回目まで) 8,250円 / 15分 (3回目以降) 11,000円 / 15分	44,000円(1回) 回答作業時間上限 60分まで 上限を超える場合、追加手数料が発生	33,000円 (1時間)
<b>ハラスメント対応サポートプラン</b> 月額 55,000円～	○	○	メールのみ	○	○	タイムチャージ年間 20時間分まで 委託料の範囲内 上限を超える場合、追加手数料が発生		33,000円 (1時間)

※ 44,000円(1時間) ※10分単位で計算 ※10分未満切上げ



# 07 弁護士法人いかり法律事務所 ご紹介

## FOR YOUR BEST SOLUTION

世のため人のため、依頼者のために。

### 事務所理念

社会正義と社会貢献を念頭におきつつ、依頼者のために、依頼者の利益の最大化をすることを理念としています。

### 注力分野

2022年4月のパワハラ防止措置義務対象の中小企業への拡大を見据えて、ハラスメント相談窓口業務に特に注力しており、今後も主力業務の1つとして取り組む予定としています。そのほか、企業向けとしては、法律顧問業務、労働案件、債権回収等に注力しています。

### 年間対応案件

訴訟、調停、交渉等紛争化している案件が常時150~200件程度あり、2021年度においては年間192件の処理実績があります。以上のほか、顧問先企業様からの日常的な法律相談・契約書チェック等を多数行っています。特に、労働関連については、会社側で、①日常的な労務相談、②未払残業代請求、労災案件、解雇問題などについて、団体交渉、労働審判対応、訴訟対応、③ハラスメント調査などの実績があります。

また官公庁との取引実績もあります。

### 弁護士法人いかり法律事務所 弁護士6名 / 事務職員11名 (2021年4月現在)

法人設立 2019年8月1日 (2014年4月より開業)

代表社員弁護士 弁護士 碓啓太

(福岡県弁護士会登録番号40552/2009年登録)

福岡市中央区高砂1丁目24番20号ちくぎん福岡ビル8階

TEL 092-707-1155 / FAX092-707-1154

執務時間：(平日)午前9時30分～午後6時30分



弁護士法人いかり法律事務所 HP



アンカーライン (ハラスメント内部通報社外窓口)



顧問弁護士・企業法務専門サイト

