



# 使用者側弁護士が語る！ 労務リスクに備える！新時代の労務管理

2021年12月16日

よつば総合法律事務所

弁護士 坂口 香澄  
弁護士 辻 悠祐



## よつば総合法律事務所 千葉県弁護士会所属

福岡県福津市出身  
早稲田大学法学部卒業  
早稲田大学法科大学院卒業  
司法試験合格後、都内法律事務所で勤務  
よつば総合法律事務所入所

 メールアドレス（お気軽にご連絡ください）  
[sakaguchi@yotsubasougou.com](mailto:sakaguchi@yotsubasougou.com)

### 【自己紹介】

よつば総合法律事務所企業法務チームに所属。使用者側の労働問題（解雇、残業代、労災、団体交渉、労働審判、訴訟など）に取り組んでいます。

前職では、歌舞伎町の飲食店グループの顧問弁護士として、コロナ禍まっただなかの荒波を顧問会社様と一緒に乗り越えてきました。



- \* 弁護士16名、スタッフ19名が所属（2021年9月現在）。
- \* 柏事務所、千葉事務所、東京事務所の3拠点体制
- \* 企業法務（人事労務、債権回収、契約書等）、交通事故、相続、不動産が中心業務  
千葉県内を中心に300社強の企業様より顧問契約を締結いただいております。



|        |   |
|--------|---|
| 名称     | よつば総合法律事務所  |
| 代表     | 大澤 一郎（登録番号29869） 千葉県弁護士会所属  |
| 住所     | 〒277-0005 千葉県柏市柏1丁目5番10号 水戸屋吉番館ビル4階（柏事務所）<br>〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7階（千葉事務所）<br>〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-2-1 岸本ビルヂング6階（東京事務所） |
| 電話     | 柏事務所：04-7168-2300   |
| FAX    | 柏事務所：04-7168-2301   |
| E-MAIL | info@yotsubasougou.com  |
| 設立     | 平成20年4月（資本金900万円）   |
| 所員     | 弁護士16名 スタッフ19名  |

人手不足

営業の継続が困難

レピュテーションリスク

**従業員から損害賠償請求を受ける**

→雇用主の安全配慮義務

## 労働契約法第5条

労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、**労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務**

**☞安全配慮義務を怠った場合、  
会社が従業員に対して損害賠償義務を負う**

## 賠償責任の内容

### 治療費

労災保険で支給される

### 休業損害

労災保険から支給されない部分は会社が賠償

### 慰謝料

労災保険からは支給されないため全額会社負担  
高額になる可能性も

コロナに感染した従業員が会社を訴えた事件

<https://www.asahi.com/articles/ASP9J5CT6P9JUTIL038.html>

死亡の場合の損害

- ・ 死亡慰謝料

2000万円～2800万円

- ・ 逸失利益

若年者や高所得者であれば億単位になることも

## 大切なこと2つ

- ① 使用者の安全配慮義務の具体的内容は、
  - ・ 労働者の職種
  - ・ 労務内容
  - ・ 労務提供場所など具体的状況によって異なる。  
⇒業務の内容に応じた感染対策をとること

具体的には？

- ・ テレワークや時差出勤の検討
- ・ WEB会議に代替 短時間で終わらせる
- ・ 換気
- ・ 共用部分の消毒
- ・ 体温測定
- ・ マスク着用の推奨・義務化
- ・ 手洗い、消毒の励行
- ・ パーテーションの設置

などなど

## 大切なこと2つ

- ① 使用者の安全配慮義務の具体的内容は、
  - ・ 労働者の職種
  - ・ 労務内容
  - ・ 労務提供場所など具体的状況によって異なる。  
⇒業務の内容に応じた感染対策をとること
  
- ② 感染者が出た際の対応をきめておくこと

クラスターを発生させないこと

クラスターで感染した場合には、労働災害であることは明らか。

さらに、会社の対応に不備があった場合には、賠償責任も問われやすい。

そこで

①従業員が感染が疑われるとき

②従業員が感染したとき

こうした場合の対応を決めておくことがとても大切

## ②従業員が感染した場合

罹患した従業員には休業してもらおう

※賃金支払いの必要はない

職場で濃厚接触者がいないか調査を行う

濃厚接触者は無症状であっても自宅待機を指示

※休業手当を支払う必要がある。在宅勤務が可能であれば検討。

消毒作業

15分以上の使用があった場所、手指が良く触れる場所や共用場所

なお…

### 公表と情報提供とプライバシーへの配慮

社内への公表：感染予防意識の高揚、体調不良があれば早期に申し出てもらえる、濃厚接触者の特定個人を特定できる方法での公表の必要性は認められない。

社外への公表：取引先の濃厚接触者を特定するため。

「誰」かが問題になるものの、情報提供の範囲は必要最小限にとどめる。

まずは本人の同意が取ることが望ましい。

本人の体調不良や家族に感染者が出た場合…

**感染拡大の防止を第一に検討する**

(人手が足りないし)

(ただの風邪かもしれないし)

(保健所から何も言われていないし)

もし陽性だったら？

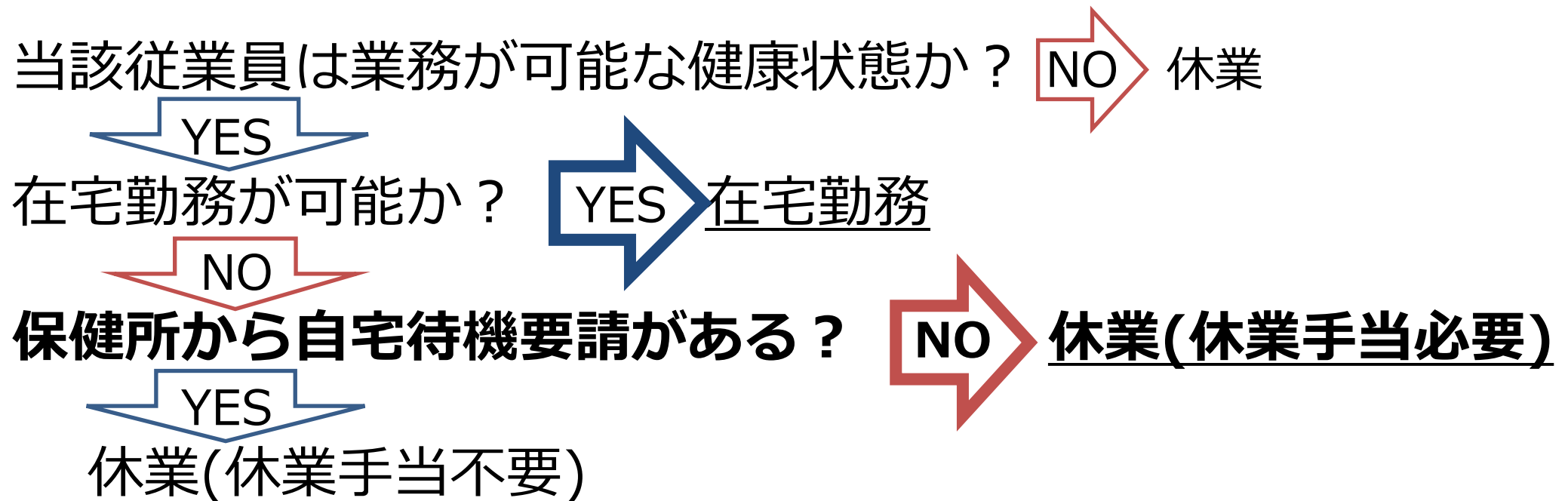
社内で他の従業員に感染させたら？

当該従業員個人の責任では済まされない

# ①従業員の感染が疑われるとき



本人の体調不良や家族に感染者が出た場合…  
感染拡大の防止を第一に検討する



本人の体調不良や家族に感染者が出た場合…  
感染拡大の防止を第一に検討する

前述の行動指針は一例ですが

- ・ 行動指針を定めて従業員に周知すること
- ・ 万が一の時に大事を取れるよう平時から体制を作っておく

**社内のコロナ感染は会社の問題でもある**

**「休むかどうか？」の判断を従業員任せにしているませんか？**



在宅で業務をさせていたけれど  
「そろそろ出社してもらいたい」時期…  
テレワークをしている社員を出社させることは  
できる？

## 出社命令は可能

会社は労働者に対し、業務遂行について必要な指示・命令をすることができる。ただし、**必要性**や**相当性**を欠く場合には、労働者はその業務命令に従う義務を負わない。**相当性の判断は、感染リスクの程度、使用者の講じている対策、当該従業員健康状態などを考慮して検討。**

## 店舗勤務の従業員の場合

感染リスクは否定しがたい。

一方で、店舗への出勤は営業上不可欠。

会社が可能な感染対策を講じていれば、出勤命令は有効。

出勤命令に従わない場合には、欠勤として賃金の支払い義務はない。ただし、懲戒処分は慎重に。

## 管理部門の従業員の場合

感染リスクは一般的な程度。

もっとも、出社して業務を行う必要性も要検討。

出社が必要か？必要だとしても全日出勤が必要か？

検討をふまえて、可能な配慮をしたうえでの出社命令は有効。

出勤命令に従わない場合には欠勤扱い。出勤しないことによる業務への影響を考慮して懲戒処分も検討しては。

会社にとっても感染症対策が大切なことはよくわかりました。



従業員全員にワクチンを受けてもらいたいのですが、誰がワクチンを接種していないのかわかりません。

接種の有無を聞くことは問題ありませんか？

接種していない人に接種を命じることはできますか？

## 会社が接種を強制することはできない

ワクチンの接種は努力義務。禁止することもできない。  
会社ができるのは推奨まで。

従業員に接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に、解雇、退職勧奨、職場における差別的な扱いをすることは許されない。

「ワクチンハラスメント」

## 接種の有無を従業員に尋ねることは？

問題ない



## リストを公開することは？

控えるべき

個人情報保護法の問題に加え、労働者間の差別を助長することになりかねない



ワクチン未接種の従業員には、せめて感染リスクの低い業務に回ってもらいたいと思います。

ワクチン接種の有無を理由とする配置転換は違法ですか？

## 未接種を理由とする配置転換は可能

配置転換の目的、業務上の必要性、労働者への不利益の程度、配置転換以外の感染防止対策で代替可能か否かについて慎重に検討すること、配置転換について労働者の理解を得る努力をすることは大切。

コロナの流行からはや2年…  
とはいえ「ケースバイケース」な部分はいまだ多い。  
よつば総合法律事務所では、企業法務チームを中心に、  
コロナ対応についても経験を蓄積してきました。  
お困りごとがあればお気軽にご相談ください。  
(アンケートでご相談をお寄せいただいても大丈夫です)



## よつば総合法律事務所 千葉県弁護士会所属 ファイナンシャルプランナー（AFP） 宅地建物取引士

京都府京都市市出身  
立命館大学法学部卒業  
中央大学法科大学院卒業  
司法試験合格後、よつば総合法律事務所入所

 メールアドレス（お気軽にご連絡ください）  
[tsuji@yotsubasougou.com](mailto:tsuji@yotsubasougou.com)

### 【自己紹介】

よつば総合法律事務所企業法務チームに所属し、使用者側の労働問題（解雇、残業代、労災、団体交渉、労働審判、訴訟など）を多く扱っています。

### 【執筆・セミナー】

- ・国際的な研究機関における個人情報の取り扱いと管理について東京大学の職員向けセミナー
- ・一般社団法人日本産業カウンセラー協会東関東支部の支部報「東風」に法律記事の掲載
- ・東京商工リサーチで法律記事の掲載 など

1 残業代未払 → 未払残業代及び付加金

2 不当解雇 → 労働者の地位の確認及び未払賃金請求

3 安全配慮義務違反

## 社長



問題のある社員Aを雇用してしまい、大変な思いをしています。

Aは、頻繁に遅刻してきます。  
また、入社しても、仕事中にスマートフォンを触って真面目に仕事をしません。

注意や指導をしてもぜんぜん悪びれる様子もなく、「はい。次から注意します」という始末。

Aを懲戒解雇したいと思うのですが、問題はありませんか。

解雇にも、懲戒解雇と普通解雇の2種類がある！

## ・懲戒解雇の場合

懲戒解雇の場合は、就業規則に解雇事由が明記されていること、就業規則が労働者に周知されていること、懲戒事由の該当性、解雇の合理的な理由、相当性などが必要

## ・普通解雇の場合

解雇の合理的な理由・社会的相当性が必要とされており、改善の機会や弁明の機会が付与されているのかも考慮されて解雇の有効性が判断される

## 【弁護士の見解】

今回社長は、懲戒解雇を選択されようとしています。

懲戒解雇は上述したとおり、要件が厳格であり、要件を満たすかは慎重に考える必要があります。解雇以外に雇用契約を終了させるための方法としては、合意により雇用契約を終了させる方法(合意退職)があります。まずは、退職勧奨のうえで、合意退職を目指していくべきです。

**その解雇、言い渡す前に弁護士に相談しましょう**

## 労働契約法

### (懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

### (解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

## 労働基準法

### (解雇制限)

第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

### (解雇の予告)

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。…

## 社長



今回、問題社員Aの件で、先生に相談して解雇の要件が大変厳しいものだとよく分かりました。

採用するのかは慎重に判断すべきということはよく分かりましたが、採用時点ではその人の人柄がよく分からないことも多いです。

今後は、形式上は雇用契約ではなく、業務委託契約として採用したいのです。これで労務リスクは減りますか。

# 労働者に適用される主な法律の概要



## 「労働者」に適用される主な法律の概要

|              | 労働基準法   | 労働契約法   | 労働組合法  |
|--------------|---|---|--|
| 定義           | ○職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者(第9条)   | ○使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者(第2条第1項)   | ○職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者(第3条)  |
| 解釈等          | ○労務提供の形態・報償の労務に対する対償性によって判断される<br>○労働安全衛生法、最低賃金法における労働者は、労働基準法に規定する労働者をいうと定義されている   | ○労働基準法上の労働者に課されている「事業に使用される」という要件が課されていないが、それ以外の要件については基本的に変わらない  | ○労働基準法上の概念よりも広く、例えば、失業者、プロ野球選手、家内労働者は労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者であると考えられる   |
| 主な使用者に対する義務等 | ①労働契約締結の際の、書面による労働条件の通知(第15条)<br>②労働時間は、原則1週40時間、1日8時間(第32条)<br>③休憩の付与(第34条)<br>④原則毎週1日の休日付与(第35条)<br>⑤法定時間外労働に対する割増賃金の支払い(第37条)<br>⑥一定条件を満たす労働者への年次有給休暇の付与(第39条)<br>⑦毎月1回以上一定期日における、通貨による賃金の全額支払い(第24条)<br>⑧労働者を解雇する際の予告又は平均賃金の支払い(第20条)<br>⑨就業規則作成及び労働基準監督署への届出(第89条) | ①労働契約の内容について労働者の理解を促進(第4条)<br>②労働者の安全への配慮(第5条)<br>③就業規則の変更による労働者との合意のない労働契約の不利益変更の原則禁止(第9条)<br>④権利濫用となる解雇の無効(第16条)<br>⑤契約期間中における解雇の原則禁止(第17条)<br>⑥有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(第18条)<br>⑦客観的合理的理由・社会的相当性を欠く雇止めの無効(第19条)<br>⑧期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(第20条) | 以下の不当労働行為の禁止(第7条)<br>①組合員であることを理由とする解雇等の不利益取扱い、労働者の労働組合への非加入や脱退を雇用条件とすること(いわゆる黄犬契約)(第1号)<br>②正当な理由のない団体交渉の拒否(第2号)<br>※使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと(不誠実団交)を含む<br>③労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助(第3号)<br>④労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い(第4号) |

※ 一般に、労働法令においては、適用対象となる「労働者」に該当するか否かは、契約の名称にかかわらず、実態に即して判断することとされている。



労働基準法では、「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者と定義されています。

そして、労働者に該当するかは以下の2つの基準をもとに判断されます。

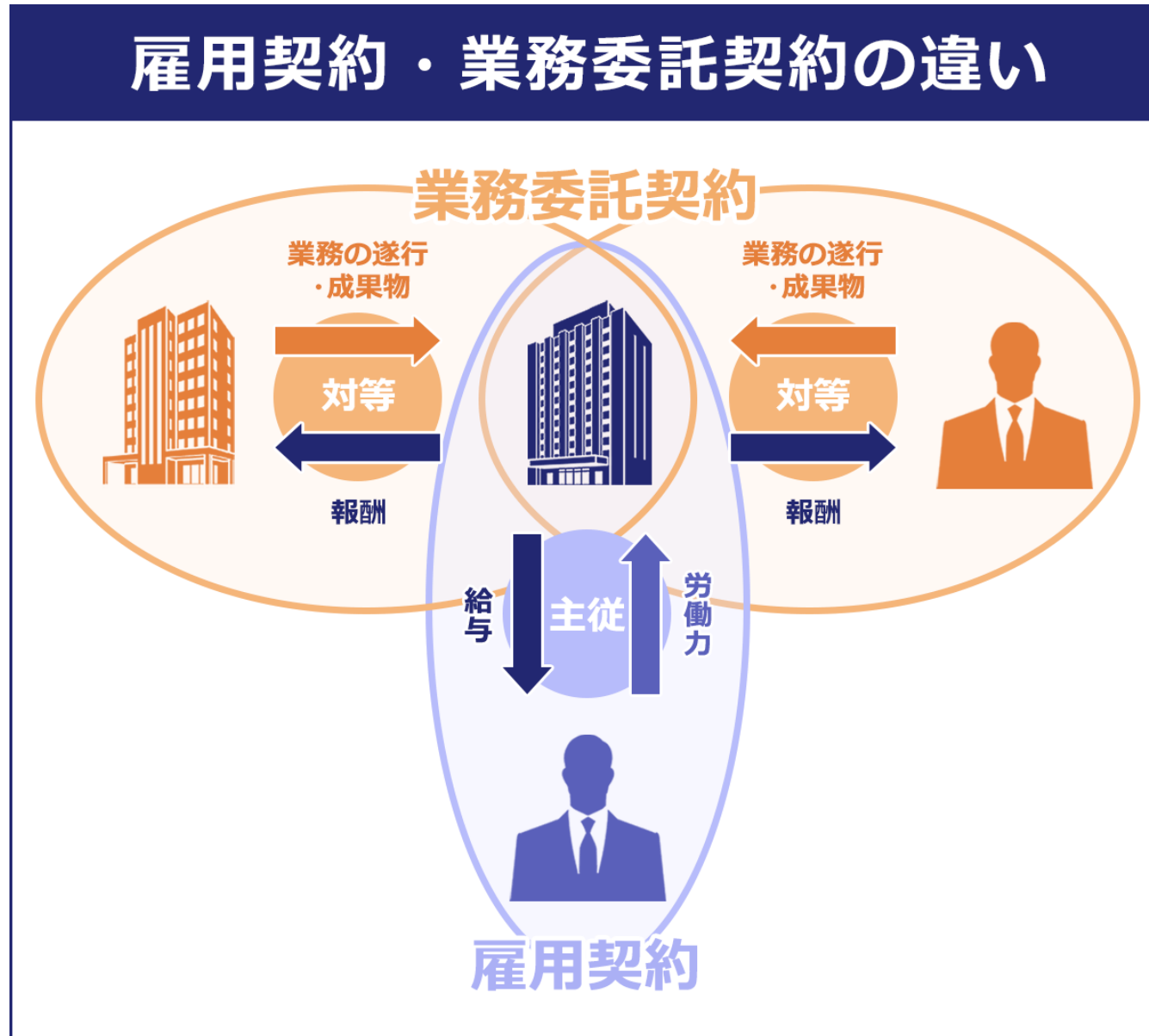
- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか
- 報酬が、指揮監督下における労働の対価として支払われているか

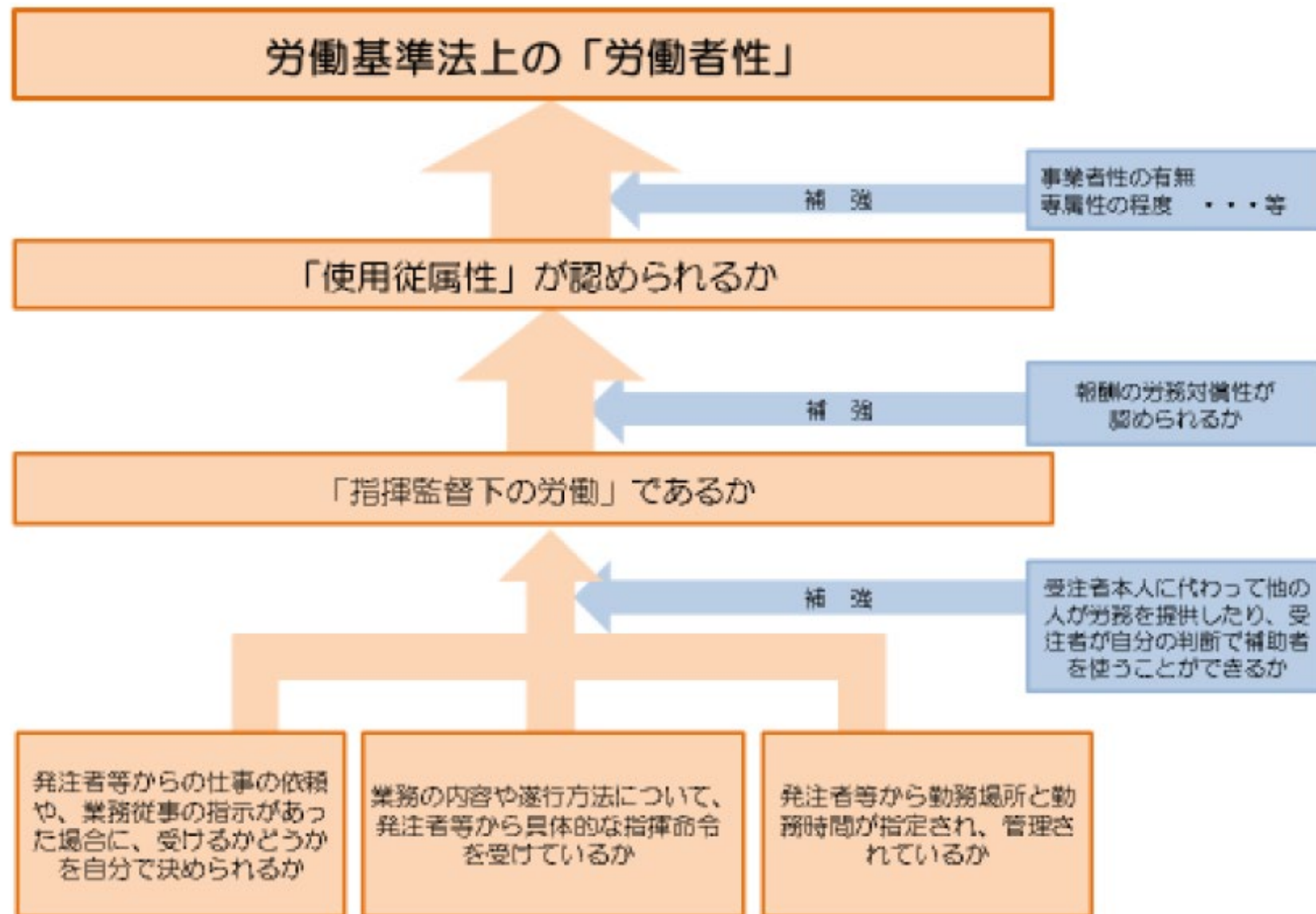
## 【弁護士の見解】

雇用契約か否かは実態を考慮して判断されるものなので、契約書の名前だけを変更してもあまり意味はありません。

実態を伴い変更しない限りは、契約書の名前にかかわらず、労働法の各種規制が適用される可能性が高いです。

**業務委託契約への変更を検討されている場合は弁護士に相談しましょう**

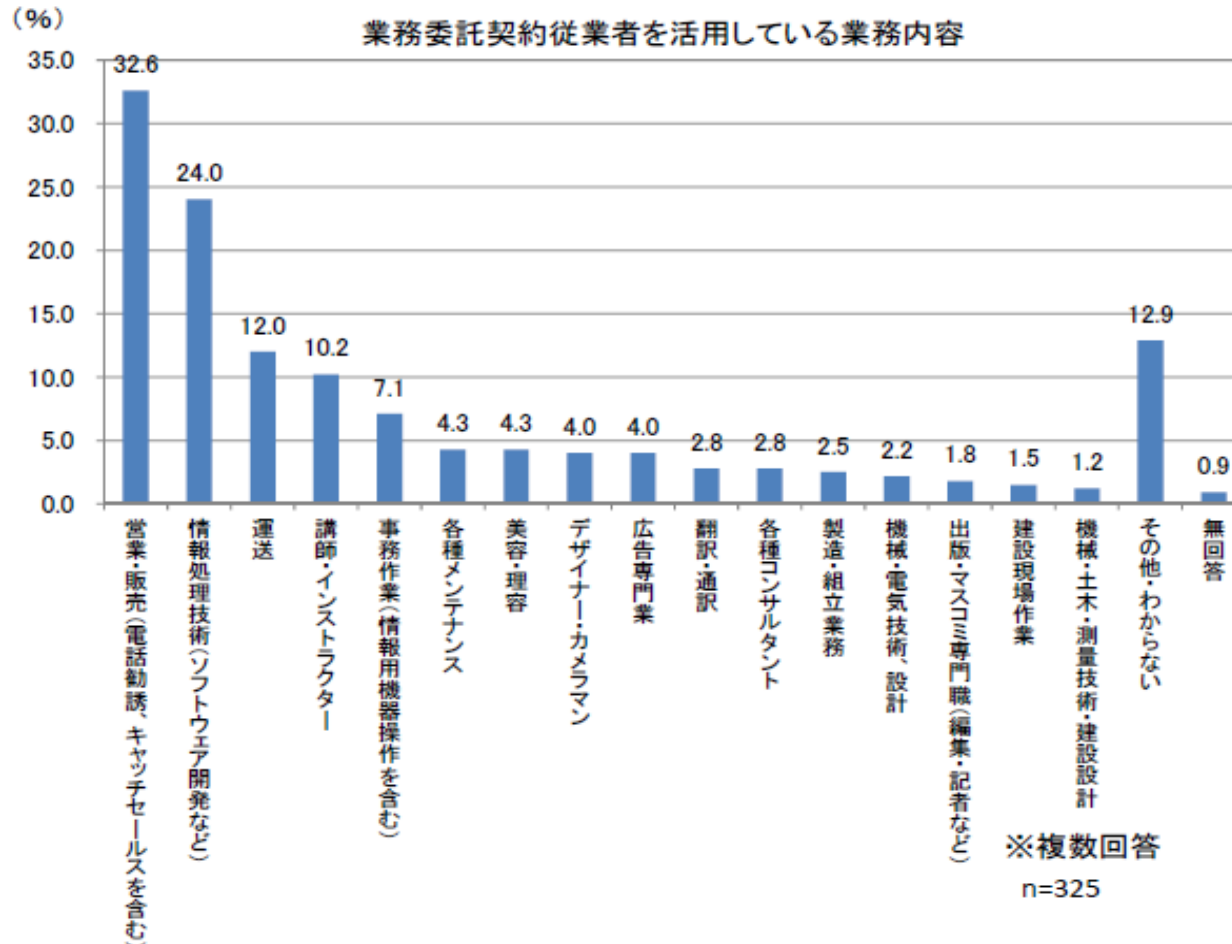




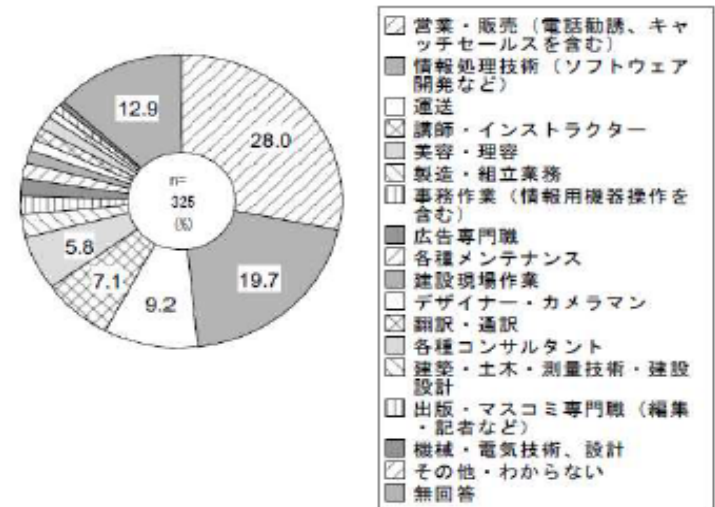


## 業務委託契約従業者を活用している業務内容

- 業務委託契約者の活用として複数回答された中で、最も多いのは「営業・販売」の業務で3割強、次いで「情報処理技術」「運送」が続く。  
 その中で、最も活用している業務としても同様に「営業・販売」と回答する事業所が3割弱で最多であり、次いで「情報処理技術」「運送」と続いている。



業務委託契約従業者を最も活用している業務内容



出典：個人請負型就業者に関する調査委託研究(平成21年度厚生労働省委託調査)

## 社長



先生の話聞く限り、弊社で業務委託契約とするのは難しそうです。

しかし、やはり雇用した社員が問題社員だった場合のリスクはなるべく下げたいという気持ちに変わりはありません。たとえば、試用期間を設けて、その期間内に弊社とのミスマッチが発覚したら試用期間終了をもって契約終了することは問題がありませんか。

## 三菱樹脂本採用拒否事件

### 【事案の概要】

大学卒業後に3か月の試用期間を設けて採用されたが、試用期間の満了直前に、会社から試用期間の満了とともに本採用を拒否する旨の告知を受けてその効力を争った事案

### 【裁判所の判断】

- ・解約権留保付労働契約と認定
- ・そのうえで、留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当であるとした。

### 【弁護士の見解】

試用期間中だからといって自由に解雇できるわけではありません。

本採用拒否が問題になるケースもあります。

試用期間付雇用契約を検討される際は、事前に弁護士に相談されることをお勧めいたします。

## 社長



弊社で、管理職を務めている社員から、「残業代が支払われていないのはおかしい」と不満の声が出ています。

管理職に昇進させる際に、管理職は残業代が出ないことを丁寧に説明しており、契約書にもその旨を記載しています。

そのため、弊社としては対応する必要がないと考えていますが、問題ないでしょうか。

労働基準法41条2号の管理監督者に該当する場合は労働時間等に関する規定は適用されないので、残業代の話にはなりません。しかし、管理職＝管理監督者というわけではありません。

管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものであり、実態に即して判断される。具体的には、①当該者の地位、職務内容、責任と権限からみて、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあること、②勤務態様、特に自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比してその地位と権限にふさわしい賃金(基本給、手当、賞与)上の処遇を与えられていることなどを考慮の上で判断します。

## 【弁護士の見解】

管理職の地位にいる社員であっても、労働基準法上の管理監督者に該当せずに、残業代の請求ができるケースは多いです。従業員からこのような不満の声が聞こえてきている場合は、弁護士にも対応を相談のうえで、真摯な対応をすることが会社の未来のためには有益かと思えます。

## 社長



弊社では、残業時間を見越して、給料の設定を行って  
います。具体的には、「基本給30万円の中に45時間分  
の残業代を含む」と契約書に記載しています。

しかし、最近従業員から、未払いの残業代を精算してほ  
しいという不満の声が出ています。残業時間を見越して  
給料を設定しているので、未払い残業代は発生しないと  
説明する予定ですが、問題はありませんか。

固定残業代が有効といえるには、以下の3つのハードルをクリアする必要があります。

- ①時間外労働等に対する割増賃金であることが明確であること(対価性の要件)
- ②基本給と固定残業代が明確に区分されていること(明確区分性の要件)
- ③公序良俗に反しないこと(固定残業代の対象となる労働時間数が長すぎないこと・45時間以上は要注意)

## 【弁護士の見解】

「基本給30万円の中に45時間分の残業代を含む」との記載では、どこまでが基本給で、どこからが残業代なのかがよく分かりません。

別途基本給、残業代の計算式等が明らかにされていない限りは、明確区分性の要件を満たすとはいえずに、30万円すべてが基礎賃金として残業代が計算されるリスクがあります。

固定残業代の有効要件を満たしているか確認されたい場合は、問題が起こる前に専門家にご相談されることをお勧めいたします。



2020年4月1日より民法が改正されました。  
それを受けて、労働基準法も、残業代の時効期間について従来の2年間から、3年へと延長されることになりました。つまり、2020年4月1日以降に支払われる賃金については3年の時効期間が適用されるということです。

## 【労働基準法】 (時効)

**第百十五条** この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

## 附則第百四十三条

③ 第百十五条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行行使することができる時から五年間」とあるのは・・・この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行行使することができる時から三年間」とする。

→今後さらに残業代の時効期間が延長される可能性がある

## 社長



最近、法改正によってハラスメントの相談をきちんと対応しないといけなくなったという話を聞きました。

弊社は、中小企業ですが、具体的には、いつから、どのような対応をしないといけないのでしょうか。

また、その対応をしない場合のペナルティーがあれば教えてください。

## （雇用管理上の措置等）

**第三十条の二 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つて、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その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

**→具体的な内容は、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）参照。**

## （助言、指導及び勧告並びに公表）

**第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。**

**2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。**

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

## ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

## ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

## ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

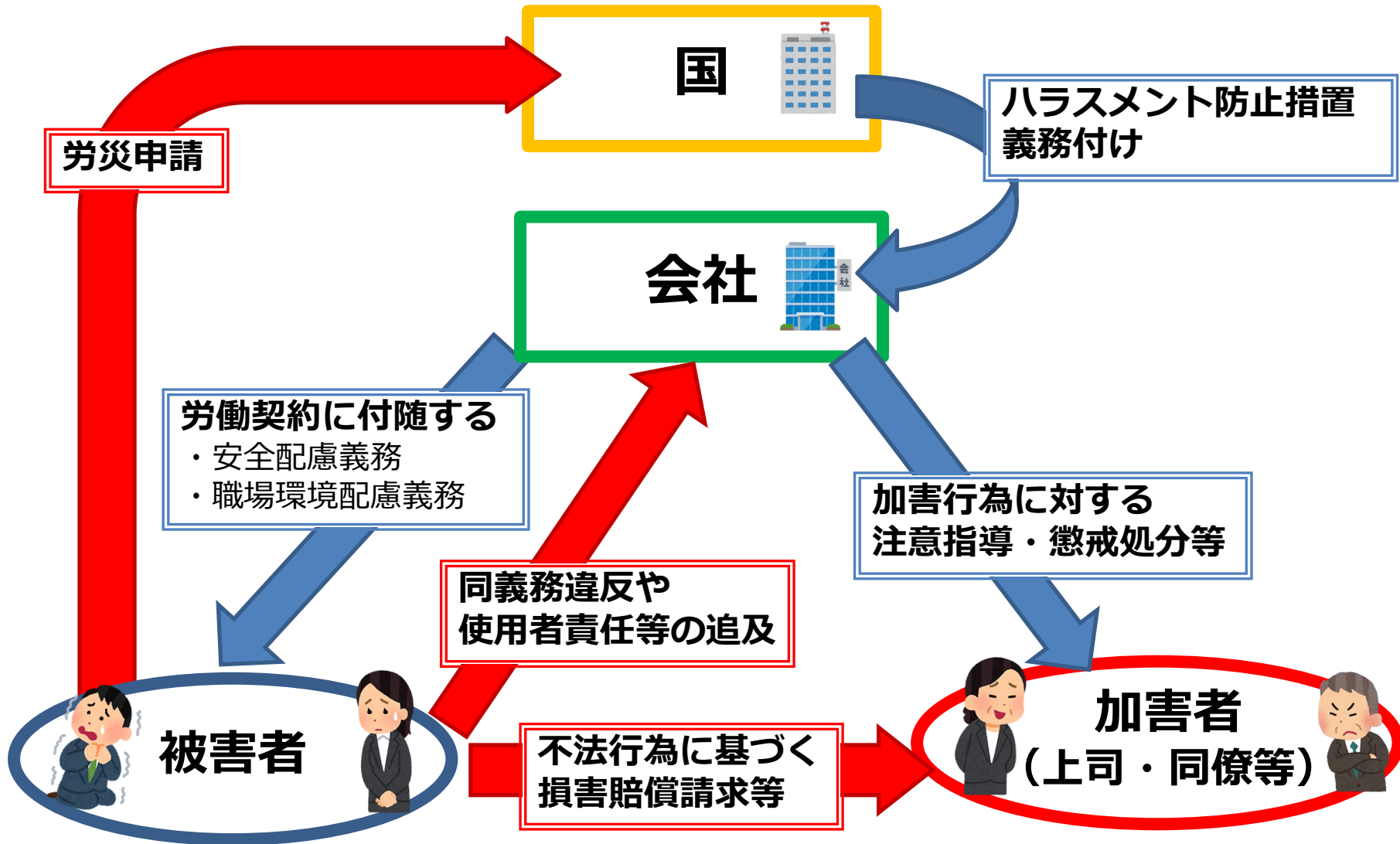
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

## ◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
（注3） 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

# ハラスメント問題に関する関係図



これまで説明してきたとおり、法律上解雇は厳しい要件を満たさない限り有効にはなりません。

解雇が無効となると、労務を提供していないにもかかわらず、解雇した従業員に対して、解雇されていなければ労働契約上支払われていたであろう賃金を支払わないといけなくなる可能性があります（これをバックペイといいます）。

解雇の問題は、裁判などになると長期間にわたり、バックペイが大きな金額となることが多いです。

解雇の問題に関して、解雇してからは、弁護士ができる対応方法も限られてきます。

そこで、解雇する前に、弁護士と問題社員についての対応方法を協議していただくことが重要なポイントになります。

残業代の問題に関しても、解雇と同様に発生してからでは、弁護士ができる対応方法も限られてきます。

- ・ 管理職は残業代が発生しない
- ・ 雇用契約という形式をとっていないから問題はない
- ・ 残業時間を含んだ形で給与を支払っているから問題はない

という間違った認識を持ったままでは危険です。残業代の問題も、解雇の問題と同様に経営に大きな影響を及ぼします。

そこで、契約書作成の段階から弁護士に確認していただくことが重要なポイントになります。

**2020年6月1日より職場におけるハラスメント防止策が強化されており、中小企業は、2022年4月1日から義務化（それまでは努力義務）されるので、早めに対応を検討する必要があります。**

**事業主は、①方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談体制の整備、③パワハラ的事後の迅速かつ適切な対応などをしていないといけません。**

**当事務所では、ハラスメント外部相談窓口のサービスも提供しているので、外部相談窓口の設置を検討されている方はご相談いただければと思います。**

# ハラスメント外部相談窓口のサービス内容・費用

## (1) サービス内容

- ◆外部相談窓口の設置、相談があった際の初動対応・ヒアリング、報告書作成が主なサービス内容となります。
- ◆相談窓口の実効性確保、迅速にヒアリングを行うという観点から、複数弁護士にて窓口を担当いたします(原則2名/従業員数に応じて増加する場合がございます)。

## (2) 目安となる費用

### ア 基本料金

- ◆従業員数10名以内:月額1万円(税込1万1千円)
- ◆従業員数11名~50名:月額2万円(税込2万2千円)
- ◆従業員数51名~299名:月額3万円(税込3万3千円)
- ◆従業員数300名以上:月額5万円(税込5万5千円)

### イ ヒアリング・報告書作成料金

- ◆相談1件につき15万円(税込16万5千円)が目安