

リーガルサポートサービスのご案内

メンタルヘルス対策のコンサルティング

お問い合わせ、面談のご予約はお気軽にどうぞ。

当日・夜間相談可

初回60分10,000円

※ 同じ企業様でも案件ごとに「初回」とさせていただきます。
※ 通常の法律相談は、30分ごとに10,000円(消費税は別途)です。

つまこい法律事務所
弁護士 佐久間大輔

労働者の健康は、企業において最も重要な経営課題の一つです。 ～ 代表メッセージ ～



当職は、1997年に弁護士登録をして以来、労災・過労死の問題に一貫して取り組んでまいりました。その経験から思うに、「もう少し早く弁護士に相談していれば問題が発生せずに済んだ」、「些細だと思ったことでも弁護士に相談しなかった結果、重大な問題に発展してしまった」というケースが多く存在します。特にメンタルヘルス不調による休職者や退職者に対しては、適切な対応をすることが労働トラブルを予防するためにも重要となります。

そこで、人事労務担当者や管理職の判断だけでなく、弁護士に法的なコンサルティングを受ける、または弁護士を代理人に立てることをお勧めします。

法律紛争は、いつ、どんな場合に発生するかを予測することは困難です。

現在紛争がない場合も、弁護士に相談をしてみたら、法的な対応が必要であったということもあります。早い段階でリスクアセスメントを実行することがトラブル解決への近道です。

当職は、これまで培ってきた知識を活かし、企業の経営者様、人事労務担当者様を法的にサポートしていきたいと存じます。労働問題に特化して20年の実績と経験に基づく対処方針を提案いたします。

労働トラブルに発展している、またはその懸念がある案件がございましたら、お早めにご相談ください。また、メンタルヘルス対策や長時間労働防止対策の策定、メンタルヘルス不調の休職・復職の対応に関する制度構築、労働契約条項である就業規則や各種規程の変更に関するご相談も承ります。

弁護士 佐久間大輔

最近の著作実績

「過労死時代に求められる信頼構築型の企業経営と健康な働き方」(労働開発研究会)

労災認定件数が増加するのに伴い、労働者やその家族から企業が訴えられるケースも増えてきています。労働契約は継続的な信頼関係に基づくものですから、企業が危機管理という観点から予防策を検討するだけでなく、「信頼」を基礎とした予防策が必要です。本書では、この考え方を踏まえ、裁判例から対処法を導いています。



弁護士に依頼する3つのメリット

1. 被災者の心情を汲みつつ、労使双方が納得できる解決策を
使用者側、労働者側の両方の案件を経験する弁護士が、労使双方が納得できる解決策を提案します。
2. 弁護士として身につけた能力と経験をフル活用
20年以上の実績で身につけた知識と経験に基づき、相談を受けた案件の見通しを立て、依頼された案件に真摯に取り組めます。
3. 労使紛争の解決・予防をするためには弁護士に依頼を
労働トラブルに発展しても、以前より制度の構築や、具体的な事案の相談対応をしていた弁護士が代理人に就任することで、ワンストップで一貫した対応ができます。

労働者の健康を追求するリーガルサポートサービス

労働者が健康に働いて企業の収益に貢献してもらうためには、労働者のメンタルヘルスクエアをする、労働者に不調が起きたら、企業が適切な就業上の措置を講じたり、早期療養させたりする、労働者が休職しても職場復帰できる、健康を回復したら復職を成功させることが重要です。そのためのリーガルサポートサービスを提供いたします。



1. 法律相談

ストレスチェック対応、メンタルヘルス対策、長労働時間防止や職場環境改善、休職者の職場復帰など企業が抱える問題について、法的な助言をします。



2. 定期訪問

企業や事業場に定期訪問し、法律相談、社内研修の講師、衛生委員会への出席、産業医との打ち合わせをします。



3. メンタルヘルス対策の提案・助言

ストレスチェックの集団分析や、当職作成の「精神疾患・過労死予防のチェックリスト」に基づく労働条件・職場環境の改善を提案し、助言します。



4. 休職・復職支援プログラム

休職・復職規定や休職・復職支援プログラムの策定、個々の労働者の復職支援プランの策定・運用・改善の助言をします。



5. 就業規則の作成・変更

労働時間・残業、異動、休職・復職、退職・解雇等、就業規則やパワーハラスメント防止規程などの関連規程を作成・変更したり、助言をします。



6. メンタルヘルスをめぐる各種手続に必要な文書の助言・作成

ストレスチェック対応、高ストレス者や長時間労働者の面接指導、メンタルヘルス不調者の人事に関して手続上必要な文書の助言・作成をします。



7. 研修講師

「ストレスチェック対応、メンタルヘルスクエアや過労死防止、メンタルヘルス不調者の人事問題などについて、企業向けの講師を務めます。

人事部が注意すべき7つの落とし穴－休職・復職制度

就業規則に休職制度があるからといって安心しないでください。その休職制度は怪我が想定されており、メンタルヘルス不調に対応しているとは限りません。休職や復職での対応を誤ると、メンタルヘルス不調となった労働者から安全配慮義務違反で損害賠償請求を受ける可能性があります。

以下の7つの「落とし穴」が一つでもあれば、事前に休職・復職対応と就業規則の見直しをする必要があります。7つの「落とし穴」は代表例ですので、たとえ「些細な問題」と思われていたとしても、他にも課題がございましたら、弁護士のコンサルティング(法的助言・提案)を受け、速やかに是正するのが肝要でしょう。そして、病休者には安心して療養に専念してもらい、適切な職場復帰支援を実施して、健康に働いてもらうことが企業にとって何よりも重要なことです。



1. 休職制度のある就業規則において従業員の範囲を定めていないが、有期契約の労働者、パートタイム労働者、再雇用の労働者がうつ病を発病したので、休職扱いとせず、退職させた。
→就業規則の適用範囲を限定していないのであれば、非正規労働者であっても休職の規定が適用され、退職扱いは無効となります。
2. 就業規則には休職の対象者に関する規定はないが、試用期間中の労働者には休職を認めず、退職させた。
→休職の対象を限定していないのであれば、試用期間中であっても休職の規定が適用され、退職扱いは無効となります。
3. 業務外傷病の休職事由は連続欠勤が2か月続いた場合を規定しているが、うつ病により断続欠勤を繰り返すので、休職させた。
→断続欠勤を繰り返すだけでは休職事由に該当しないので、労務提供不能の状態が継続するといった事情がなければ、休職命令は無効となります。
4. 業務外傷病の休職事由は連続欠勤が2か月続いた場合を規定しているが、うつ病により1か月半の連続欠勤をし、1週間出勤したら再度1か月連続欠勤したので、休職させた。
→欠勤が中断してから短期間に再度欠勤した場合は休職事由に該当しないので、労務提供不能の状態が継続するといった事情がなければ、休職命令は無効となります。
5. 休職中の生活状況や治療経過を報告させる規定がないので、うつ病を発病した労働者の健康状態が十分に把握できないまま、主治医の復職可能の診断書に沿い、復職させた。
→うつ病を再燃・再発させて再休職となるリスクが高く、復職後の労務管理を誤ると、休職期間満了により退職扱いとした労働者から損害賠償請求を受けるリスクがあります。
6. 就業規則に再休職に関する規定はないが、うつ病から復職した労働者が1か月後に再びメンタルヘルス不調となり欠勤したので、休職の残日数分を休ませた上で退職扱いとした。
→休職期間は通算されないため、休職期間満了による退職扱いは無効となります。ただし、労務提供不能による解雇が認められる余地はあります。
7. うつ病の労働者が1か月に2回程度の割合で欠勤、遅刻や早退を繰り返していることから、「みだりに欠勤、遅刻または早退したとき」という懲戒事由に当たるとして懲戒処分を課した。
→「みだりに」との文言が曖昧であり、懲戒処分が無効になる可能性があります。

人事部が注意すべき7つの落とし穴－管理監督者の部下対応

管理監督者が部下にストレスを与えるパワーハラスメントは侮辱や暴言だけではありません。一見すると違法とは見られない管理監督者の部下に対する発言や行為は職場内で日常的に起きていますが、その小さなストレスの積み重ね(デイリーハッスル＝日常の苛立ち事)がメンタルヘルス不調を引き起こします。しかも、このストレスと、長時間労働による疲労が蓄積すれば、相乗作用によりメンタルヘルス不調が発生しやすくなります。

以下の7つのタイプに当てはまる管理監督者の中では、パワーハラスメントや長時間労働が発生し、職場内のストレスが増大するリスクが高いです。これを人事部が放置したら、メンタルヘルス不調となった部下から安全配慮義務違反で損害賠償請求を受ける可能性があります。

7つのタイプの一つでも当てはまる管理監督者が一人でもいれば、事前にパワーハラスメント防止の体制や規定を備えておく必要がありますし、長時間労働防止対策も必要です。研修も実施して意識啓発をした方がよいでしょう。

7つのタイプは一例に過ぎず、他のタイプもあります。職場で部下のストレスになっている管理監督者がいるようでしたら、事前にパワーハラスメント防止対策、長時間労働防止対策およびメンタルヘルス対策を講じておくことが肝要です。



1. 部下に「よろしく」と指示を出すだけで、部下からの質問にも答えず、「大丈夫か」の声かけもしない。
2. 部下に業務の趣旨や方針を説明せず、電子メールだけで指示をしたり、ころころと指示を変えたり、部下に不向きな作業を与えたりする。
3. 部下が提出した企画書に何が不足しているのか、何を修正すべきなのかの課題を示さずに、「やり直し！」とだけ言い、部下に突き返す。
4. 部下の能力を見極めず、「このくらいできるだろう？」と言い、前期よりも目標値を上げさせたのに、「売上が上がらない！」と叱責する。
5. 部下が困難に直面してもフォローをせず、部下が失敗したら部下に責任を押しつけたり、部下を仕事から外したりする。
6. 「俺はお前を信用している！」などと言いつつ、胸ぐらをつかんで叱咤する。
7. 部下から「頑張ります」と仕事に前向きな発言があったら、「元気だ」と即断して仕事を与える。

メンタルヘルス対策を事業活動に

労働者が健康に働くためには、

- ・ 労働者に長時間労働をさせない、
- ・ 労働者のメンタルヘルスケアをする、
- ・ 労働者に不調が起きたら、適切な就業上の措置を講じたり、早期療養させたりする、
- ・ 労働者が休職しても職場復帰できる、
- ・ 健康を回復したら復職を成功させる、

ことが重要です。






メンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調者が発生した場合に配慮する、残業を減らすことも重要ですが、それにとどまらず、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)、能力開発やキャリア発達といった人材育成も視野に入れて総合的に検討しなければなりません。ワーク・ライフ・バランスは、長時間労働を防止したり、年次有給休暇を取得したりすることはもちろんですが、経済的にも精神的にも充実した状態で働くことにより達成できます。これにより少子化が進行する中で優秀な人材を採用でき、労働者がいきいきと働くことで内部環境に強みを持った企業組織を作り上げることができ、他社よりも強い競争力を身につけることができます。

その意味でメンタルヘルス対策は、経営戦略の要に位置付け、事業活動の一環として積極的に展開することが肝要です。

当職は、弁護士として、経営資源である「ヒト」を活かす労働法務コンサルティング(法的助言・提案)=リーガルサポートサービスを実施します。



リーガルサポートサービス一覧

	ストレスチェック対応リーガルサポートサービス 6
	長時間労働防止対策リーガルサポートサービス 7
	休職・復職対応リーガルサポートサービス 9
	パワーハラスメント防止対策リーガルサポートサービス 11
	労基署臨検対応リーガルサポートサービス 12

ストレスチェック対応リーガルサポートサービス

ストレスチェックの実施にあたり、その方法・体制の整備、ストレスチェック制度の実施に関する規程や計画の策定、ストレスチェックの実施から高ストレス者の面接指導と事後措置までの手続、就業上の措置などの個別事案の対応、社内研修に関するコンサルティング(法的助言・提案)をします。

高ストレス者に対する就業上の措置をめぐる労働トラブルが発生することが想定されます。どのような就業上の配慮をするのかについては、産業医等の医学的な知見が必要ですが、労働者が配転命令の無効や安全配慮義務違反を主張するなど、具体的な措置を講じる前に弁護士による労働法からの検討も必要になります。まずは紛争予防に細心の注意を払わなければなりません。仮にトラブルに発展しても、制度の構築や、具体的な事案の相談対応をしていた弁護士が一貫して対応します。

コンサルティング概要

1. ストレスチェックの実施状況や問題点についてヒアリングをし、ストレスチェック実施の基本方針等に関する助言、提案をします。
2. ストレスチェック実施の方法や体制、規程・計画や手続上必要な文書に関する助言、提案をします。社内の実情に応じた文書作成を承ります。
3. 衛生委員会での調査審議等に関する助言をします。必要に応じて、事業場を訪問し、衛生委員会への出席や産業医・衛生管理者との打ち合わせをします。
4. ストレスチェックの実施や医師による面接指導、就業上の措置に関する助言、提案をします。ストレスチェックを実施するための手続上必要な文書の作成を承ります。
5. ストレスチェック対応を含めたメンタルヘルス対策に関する人事労務管理スタッフ、管理監督者および産業保健スタッフ向けの研修の助言、講師を務めます。また、従業員参加型の職場環境ワークショップに関する助言をします。
6. ストレスチェック結果や面接指導の記録の保存、労働者の個人情報保護に関する助言をします。
7. ストレスチェック実施義務の履行状況、高ストレス者の面接指導、医師の意見聴取や就業上の措置に関する手続と実施状況、結果の記録保存の方法と状況を監査し、見直しを検討します。
8. ストレスチェックの集団分析により健康リスクの高い部署があり、職場環境の改善をしなければ安全配慮義務違反を問われる可能性がある場合、安全配慮義務を履行するための法律鑑定書を作成します。
9. 高ストレス者に対する就業上の措置を決定するに当たり、主治医や産業医の医学的診断、当該労働者との意見、管理監督者や企業との見解が異なるなど、法的評価を踏まえた決定をしなければ労働トラブルが予測される場合は、決定書の作成や関係者との協議、これらに関する助言をします。

提供する書式・規程の例

- ◆ ストレスチェック制度導入に関するお知らせ ◆ ストレスチェック実施事務にかかる秘密保持誓約書
- ◆ ストレスチェック結果提供同意書 ◆ 医師による面接指導申出書
- ◆ 勤務状況報告書 ◆ 面接指導結果提供同意書
- ◆ 就業上の配慮措置の決定に関するお知らせ ◆ 健康情報取扱規程

長時間労働防止対策リーガルサポートサービス

長時間労働防止対策や長時間労働者面接指導制度を整備し、手続を履践することにより、企業は、労務コンプライアンスを全うするとともに、安全配慮義務を尽くしたことになります。また、長時間労働者の面接指導を実施する際には、手数がかかっても、手続ごとに文書を作成し、また労働者に説明をすることにより、労働トラブルが発生した場合でも、安全配慮義務の履行を証明することができます。

長時間労働防止の対策、衛生委員会での調査審議、これに伴う就業規則の見直し、長時間労働者の面接指導の手続に関するコンサルティング(法的助言・提案)をするとともに、個別事案の対応をします。

コンサルティング概要

1. 時間外労働・休日労働・深夜労働の状況、年次有給休暇の取得状況や労働時間把握方法等についてヒアリングをし、当職作成の「精神疾患・過労死予防のチェックリスト」に基づいて実態を把握します。
2. 労働時間の実態調査、労働時間の把握方法や記録保存の見直し、労働時間数の集計と分析、残業を削減するための施策や長時間労働防止の計画の立案、年次有給休暇の計画的な取得推進等に関する助言、提案をします。
3. 衛生委員会での長時間労働による健康障害防止対策や長時間労働者面接指導制度の実施の体制・方法の樹立について助言をします。必要に応じて、事業場を訪問し、衛生委員会への出席や産業医との打ち合わせをします。
4. 長時間労働者の医師による面接指導や就業上の措置に関する助言、提案をします。面接指導を実施するための手続上必要な文書作成を承ります。
5. 長時間労働防止に関する人事労務管理スタッフ向けの研修の助言、講師を務めます。また、従業員参加型の職場環境ワークショップに関する助言をします。
6. 面接指導の記録の保存、労働者の個人情報保護に関する助言をします。
7. 労働基準監督署の臨検対応の準備(規則や文書等の整理、調査、事情聴取)をした上で、臨検に同席します。また、臨検により指摘された事項の是正内容を検討し、是正報告書を作成します。
8. 長時間労働を防止するため、就業規則や、労働時間に関する各文書を監査し、見直しを検討します。
9. 恒常的な長時間労働により健康リスクの高い部署があり、職場環境の改善をしなければ安全配慮義務違反を問われる可能性がある場合、安全配慮義務を履行するための法律鑑定書を作成します。
10. 長時間労働者に対する就業上の措置を決定するに当たり、主治医や産業医の医学的診断、当該労働者との意見、管理監督者や企業との見解が異なるなど、法的評価を踏まえた決定をしなければ労働トラブルが予測される場合は、決定書の作成や関係者との協議、これらに関する助言をします。

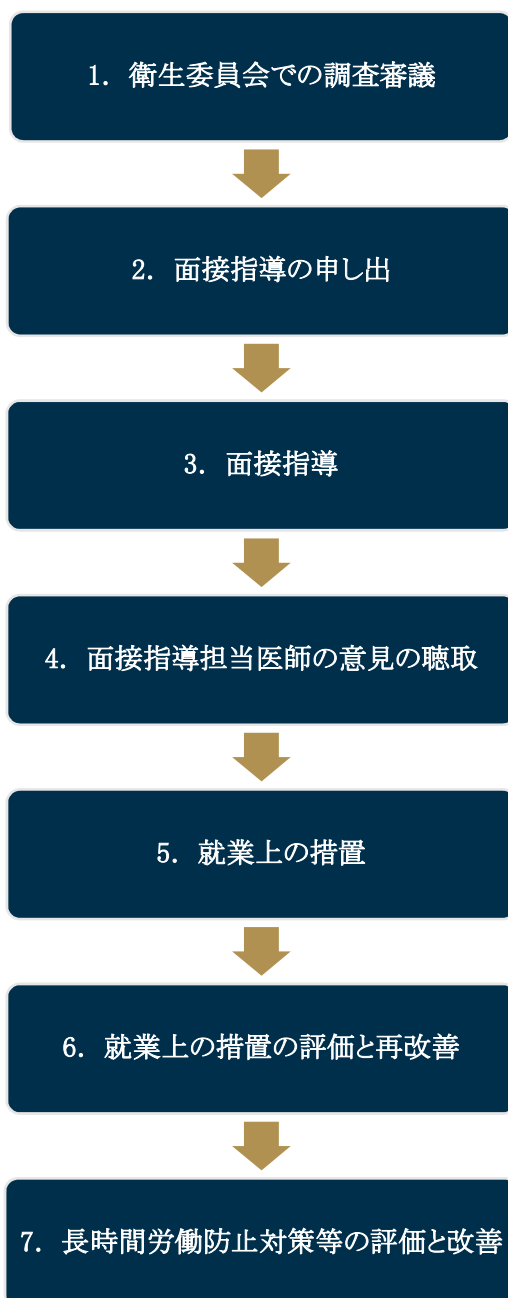
提供する書式・規程の例

- ◆ 医師による面接指導申出書
- ◆ 面接指導結果提供同意書
- ◆ 健康情報取扱規程
- ◆ 勤務状況報告書
- ◆ 就業上の配慮措置の決定に関するお知らせ

長時間労働者に対する面接指導から就業上の措置までの リーガルサポートサービス

長時間労働者に対する面接指導や就業上の措置を実行することが先決ですが、就業上の措置の実行状況を評価し、これを踏まえて内容自体を変更したり、一部を修正したり、または解除したりする必要があります。面接指導の結果や就業上の措置の実行状況をフィードバックして、長時間労働防止対策の改善も検討する必要があります。面接指導を実施すればよい、就業上の措置を講じればそれでおしまいというわけではなく、いわゆるPDCAサイクルによる事業場の長時間労働防止、ストレス要因の低減やメンタルヘルス不調の予防に取り組んでいかなければ、個々の労働者が健康に働くことができません。そこで、長時間労働者に対する面接指導から就業上の措置までの流れに沿ってリーガルサポートサービスを提供します。

【長時間労働者に対する 面接指導から就業上の措置までの流れ】



【リーガルサポートの内容】

衛生委員会運営に関するコンサルティング(法的助言・提案)、衛生委員会への出席、衛生管理者や産業医との打ち合わせ

面接指導申出書に関するコンサルティング、書式の作成

勤務状況報告書に関するコンサルティング、作成

面接指導結果提供同意書および指導医作成の面接指導結果報告書兼事後措置意見書に関するコンサルティング、同意書書式の作成

衛生管理者や産業医との打ち合わせ、労働者との協議および就業上の措置決定書(新規)に関するコンサルティング、決定書の作成

衛生管理者や産業医との打ち合わせ、労働者との協議に関するコンサルティング、就業上の措置決定書(変更・解除)のコンサルティング・作成

衛生委員会への出席、衛生管理者や産業医との打ち合わせ、衛生委員会運営および長時間労働防止対策等の評価・改善に関するコンサルティング

休職・復職対応リーガルサポートサービス

休職・復職制度を整備し、メンタルヘルス不調者に就業上の措置を実施したり、安心して療養に専念させたり、適切な職場復帰支援をしたりすることにより、まじめで責任感の強い労働者が健康を回復させて働くことができます。簡単ではありませんが、原因の除去とともに、メンタルヘルスケアにとって重要なことです。

休職・復職規程や職場復帰支援プログラムの策定、これに伴う就業規則の見直し、休職・復職の手続上必要な文書、個々の労働者の職場復帰支援プランの策定・運用・改善をコンサルティングします。20年以上の経験と実績を持つ弁護士が、リーガルチェックをして、オーダーメイドの文書や研修を提供いたします。

コンサルティング概要

1. 休職や復職の状況、手続等についてリアリングをするとともに、「精神疾患・過労死予防のチェックリスト」に基づいて実態を把握します。
2. 休職・復職規程や職場復帰支援プログラムの立案等に関する助言、提案をします。社内の実情に応じた文書作成を承ります。
3. 衛生委員会での職場復帰支援プログラムの調査審議について助言をします。必要に応じて、事業場を訪問し、衛生委員会への出席や衛生管理者・産業医との打ち合わせをします。
4. 就業規則、賃金規程や休職・復職規程をチェックし、見直しを検討します。
5. 個々の労働者の職場復帰支援プランの策定・運用・改善をコンサルティングします。休職・復職に対応するための手続上必要な文書作成を承ります。
6. 休職・復職対応に関する社内の人事労務管理スタッフ、産業保健スタッフ向けの研修の助言、講師を務めます。
7. メンタルヘルス不調者に対する就業上の措置につき、主治医や産業医の医学的診断、当該労働者との意見、管理監督者や企業との見解が異なるなど、法的評価を踏まえた決定をしなければ労働トラブルが予測される場合は、決定書の作成や関係者との協議、これらに関する助言をします。
8. 休職者の職場復帰の可否につき、主治医や産業医の医学的診断、当該労働者との意見、管理監督者や企業との見解が異なるなど、法的評価を踏まえた決定をしなければ労働トラブルが予測される場合は、復職判定委員会への出席や関係者との協議、決定書の作成、これらに関する助言をします。
9. 復職対象者の職場復帰支援プランにつき、主治医や産業医の医学的診断、当該労働者との意見、管理監督者や企業との見解が異なるなど、法的評価を踏まえた決定をしなければ労働トラブルが予測される場合は、当該プランの作成や職場環境改善の提案、関係者との協議、これらに関する助言をします。

提供する規程・書式の例

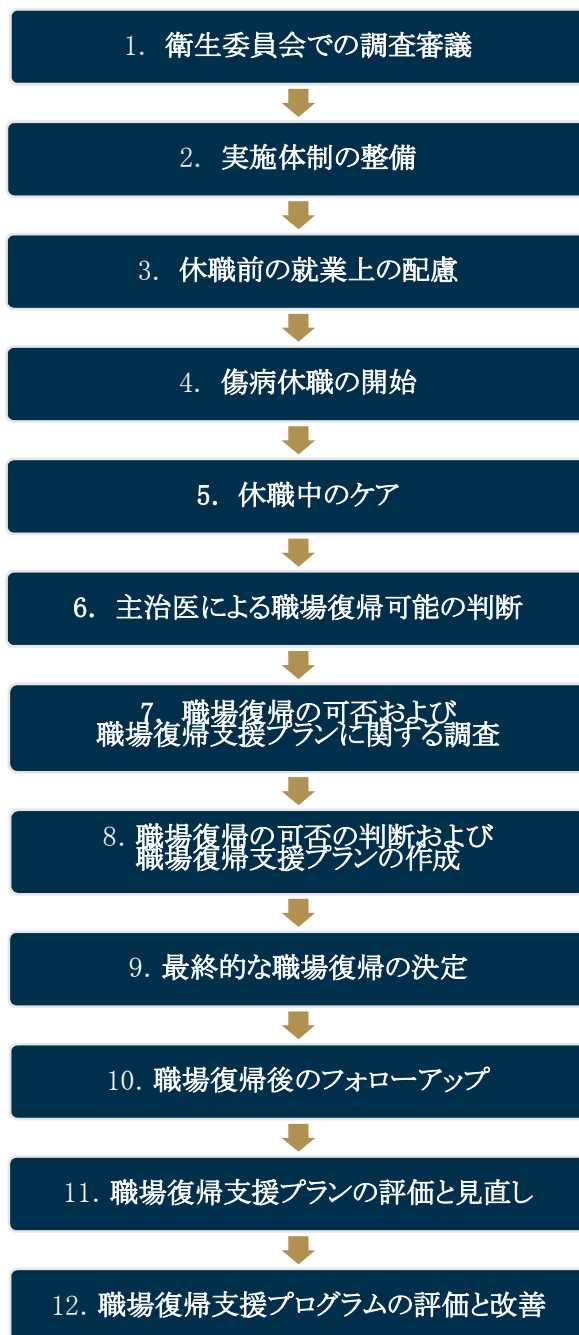
- ◆ 傷病休職・復職規程
- ◆ 試し出勤規程
- ◆ 健康情報取扱規程
- ◆ 職場復帰支援プログラム ◆ 面談記録票 ◆ 就業上の配慮措置の決定に関するお知らせ
- ◆ 休職制度に関するお知らせ ◆ 試し出勤支援プラン ◆ 職場復帰支援プラン
- ◆ 復職及び就業上の配慮措置に関する意見書 ◆ 復職時の就業上の配慮措置に関する報告書
- ◆ 職場復帰支援プラン実施の現況報告

休職・復職制度の流れとリーガルサポートサービス

休職・復職制度導入には、職場復帰支援プログラムの策定や就業規則の変更をすることが先決です。しかし、労働者ごとの職場復帰支援プランについて、その実行状況を評価し、これを踏まえて内容自体を変更したり、一部を修正したり、または解除したりするとともに、その結果をフィードバックして、事業場全体の職場復帰支援プログラムや就業規則の改善も検討する必要があります。休職・復職制度を導入すればよい、労働者ごとの職場復帰支援プランを作ればそれでおしまいというわけではなく、いわゆるPDCAサイクルによる職場復帰を成功させる取り組みをしていかなければ、まじめで責任感の強い人材が働けなくなってしまいます。

そこで、休職・復職制度の導入から労働者ごとの職場復帰支援プランの作成・実行、この結果に基づく職場復帰支援プログラム等の改善までの流れに沿い、リーガルサポートサービスを提供します。

【休職・復職制度の流れ】



【リーガルサポートの内容】

衛生委員会運営に関するコンサルティング、衛生委員会への出席、衛生管理者や産業医との打ち合わせ

職場復帰支援プログラム、就業規則、休職・復職規程および試し出勤規程に関するコンサルティング・作成、衛生管理者や産業医との打ち合わせ

面談記録票および就業上の措置決定書に関するコンサルティング(法的助言・提案)、作成

傷病休職願、面談記録票、休職決定書および休職説明書に関するコンサルティング、書式の作成

面談記録票に関するコンサルティング

復職願に関するコンサルティング、書式の作成

生活記録表、医療情報提供依頼書、通勤訓練申出書兼同意書および試し出勤支援プランに関するコンサルティング、作成

復職判定委員会への出席、衛生管理者や産業医との打ち合わせ、職場復帰支援プランに関するコンサルティング、作成

復職決定書および医師作成の「職場復帰及び就業上の措置に関する意見書」等に関するコンサルティング、書式の作成

職場復帰支援プランの実施に関するコンサルティング、職場環境改善の評価と改善提案

職場復帰支援プランの評価・見直しに関するコンサルティング

衛生委員会への出席、衛生管理者や産業医との打ち合わせ、衛生委員会運営および休職・復職制度の実施状況を踏まえた評価・改善に関するコンサルティング

パワーハラスメント防止対策リーガルサポートサービス

昨今のメンタルヘルス不調の増加は、職場の人間関係が希薄化し、職場内での相互支援の関係が低下していることが重要な一因になっていると考えられます。パワーハラスメントは職場の支援がない最たる事象です。

パワハラを発生させる要因を低減し、管理監督者や従業員に対する意識啓発をすることにより職場の人間関係が良好となり、意思疎通が円滑になります。これが、自社製品の品質とは別に、顧客や取引先へのサービス向上につながります。そのため、パワハラの防止対策を整備することが重要です。

そこで、弁護士佐久間大輔が、パワハラ防止の体制整備、パワハラ防止に関する規程や計画の策定、これに伴う就業規則の見直し、被害調査などの個別事案の対応、社内研修に関するコンサルティング(法的助言・提案)をします。

パワハラをめぐっては、被害者側の部下から損害賠償請求を受けるなどのトラブルだけでなく、加害者側の上司に対する懲戒処分の効力に関するトラブルも発生します。このような労働トラブルが発生しても、制度の構築や、具体的な事案の相談対応をしていた弁護士がワンストップで代理人に就任し、一貫した対応をすることができます。

なお、男女雇用機会均等法や育児・解雇休業法により、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止措置を講じなければなりません。そこで、ハラスメント全般について、企業の方針を明確にし、相談窓口の設置や事後措置が求められます。当職は、これに対応するための規程等を作成しました。

コンサルティング概要

1. パワーハラスメントの状況、防止の体制や規程等についてヒアリングをします。
2. パワーハラスメントの実態調査、パワーハラスメント防止体制や相談窓口の整備、パワーハラスメント防止に関する規程や計画の立案等に関する助言をします。社内の実情に応じた文書作成を承ります。
3. 衛生委員会でのハラスメント防止対策の樹立について助言をします。必要に応じて、事業場を訪問し、衛生委員会への出席や産業医・衛生管理者との打ち合わせをします。
4. 就業規則をチェックし、見直しを検討します。
5. パワーハラスメント防止に関する人事労務管理スタッフ・管理監督者向けの研修の助言、講師を務めます。また、従業員参加型の職場環境ワークショップに関する助言をします。
6. ハラスメントを受けたと申告した労働者、ハラスメントの加害者とされた労働者や管理監督者に対する事情聴取など必要な調査をした上で、当該ハラスメントの違法性や懲戒処分の相当性に関する法律鑑定書を作成します。企業の対処方針を決めるコンサルティングをします。

提供する規程の例

- ◆ ハラスメント防止規程
- ◆ ハラスメント防止宣言
- ◆ 事実調査票(被害者、行為者、第三者)

労基署臨検対応リーガルサポートサービス

2015年に大手広告会社の新入社員が自殺したケースを契機に、「過重労働撲滅特別対策班」(通称:かとか)が注目されるようになりました。事実、厚生労働省は過労死防止のために長時間労働の取り締まりを強化しており、労働基準監督官が臨検(強制立入調査)に入り、行政指導だけでなく、書類送検に至るケースが急増しています。企業名公表の要件も緩和されており、経営者と法人が書類送検されれば企業のイメージダウンは必至です。

臨検に入られたら、長時間労働や賃金不払残業をさせていないこと、健康診断やストレスチェック、高ストレス者や長時間労働者に対する面接指導、就業上の措置を実施していることを証明しなければなりません。また、臨検を拒否したら刑罰が科されることがありますので、企業としては、できる限り誠実に対応しなければなりません。

そこで、社内の調査を早期に実行するとともに、労働基準監督署に提出する是正報告書の内容の検討・作成または事前監査、経営者や管理監督者の尋問に対する準備、臨検への立ち会い等を行います。

また、労働法分野におけるコンプライアンスを十全なものとし、経営者の呼び出しや企業名公表のリスクを回避するためにも、下記の残業リスクアセスメントや健康リスクアセスメントを実施することをお勧めします。

コンサルティング概要

1. 残業リスクアセスメント
就業規則や三六協定等の労働時間制度に関する文書、労働契約書、シフト表等の勤務シフトに関する文書、出勤簿等の労働時間に関する文書等の規則類や文書を監査し、見直しを検討します。
2. 健康リスクアセスメントー長時間労働者面接指導
長時間労働者面接指導制度の周知状況、面接指導の対象者の数と申出数、面接指導・医師の意見聴取や就業上の措置に関する手続と実施状況、面接指導結果の記録保存の方法と状況等の文書を監査し、見直しを検討します。
3. 健康リスクアセスメントーストレスチェック
ストレスチェックの実施や通知に関する各文書や保存状況のチェック、集団分析結果と職場環境改善等、ストレスチェックに係る規程や文書を監査し、見直しを検討します。
4. 健康リスクアセスメントー健康診断
健康診断の労働者への周知状況、健康診断の対象者の数と受診数、健康診断結果の記録保存の方法と状況、医師の意見聴取や就業上の措置の実施状況など、定期健康診断と就業上の措置の対応に関する規程や文書を監査し、見直しを検討します。

提供する規程の例

- ◆ ストレスチェック制度
- ◆ 長時間労働面接指導制度
- ◆ 健康診断対応

制度構築の弁護士費用

制度構築にかかる費用は、法律相談、事業場訪問、手続等の文書や就業規則などの規程類の作成・変更にかかる目安の金額であり、法律顧問、企業規模、想定される業務量、作成する文書の数などによって協議して決めます。制度構築に社内研修は含みませんが、ご要望があれば研修の内容や時間により費用を協議させていただきます。

メンタルヘルス対策

制度構築	標準金額	法律相談(※2)	事業場訪問(※3)
オーダーメイド版	70万円	12時間まで	8時間まで
パッケージ版	40万円	6時間まで	4時間まで
構築後の評価・改善	相談2万円/時、法律調査・文書作成3万円/時(※1)		

長時間労働防止対策

制度構築	標準金額	法律相談(※2)	事業場訪問(※3)
オーダーメイド版	50万円	10時間まで	6時間まで
パッケージ版	25万円	5時間まで	3時間まで
構築後の評価・改善	相談2万円/時、法律調査・文書作成3万円/時(※1)		

休職・復職対応

制度構築	標準金額	法律相談(※2)	事業場訪問(※3)
オーダーメイド版	75万円	8時間まで	6時間まで
パッケージ版	45万円	4時間まで	3時間まで
構築後の評価・改善	相談2万円/時、法律調査・文書作成3万円/時(※1)		

パワハラ防止対策

制度構築	標準金額	法律相談(※2)	事業場訪問(※3)
オーダーメイド版	35万円	6時間まで	2時間まで

(※1) 顧問企業については、法的助言は無料とさせていただきます。

(※2) 法律相談の上限時間を超過した場合は1時間当たり2万円の法律相談料がかかります。

(※3) 事業場を訪問する往復の移動時間が2時間を超える場合は日当・交通費が別途かかります。

事業場訪問の上限時間を超過した場合は1時間当たり3万円の手数料がかかります。

(注) 料金には全て別途消費税が付加されます。

個別案件対応の弁護士費用

ストレスチェック制度が始まり、高ストレス者や長時間労働者に関する面接指導後の就業上の措置、職場復帰の可否および職場復帰支援プランの作成等において、企業として重要な判断が求められることが多くなりました。これらの場面では、医学的診断だけでなく、労働法の解釈や労働契約の評価が問題となることがあり、裁判例の傾向も勘案した上で、弁護士の法的助言を受けた方がよいでしょう。

一方、最近ではメンタルヘルス不調の休職や退職、長時間労働の残業代をめぐる労働トラブルが増加しており、紛争予防の段階から弁護士が介入した方がよいケースもあります。仮に労働トラブルに発展しても、具体的な事案の相談対応をしていた弁護士が代理人に就任することで、ワンストップで一貫した対応ができることが企業にとってメリットといえます。

弁護士 佐久間大輔は、弁護士登録以来、労災・過労死問題に取り組んできた実績と経験がございます。これを活かし、労働トラブルが発生する前の個別案件の対応を承ります。

就業上の措置に関する決定書の作成 (高ストレス者、長時間労働者、健康診断有所見者、 メンタルヘルス不調者)	1件につき 5万円
復職判定委員会への出席	1時間当たり 3万円
職場復帰支援プランの作成	1件につき 5万円
ハラスメント事案の事実調査と法律鑑定書の 作成	事実調査 5～20万円 文書作成 20～30万円(上限)
労基署臨検対応の準備・同席、是正報告書の 作成	準備から文書作成まで 50万円(標準)
労働時間、割増賃金、健康診断、ストレスチェック、 面接指導などのリスクアセスメント	事実調査 5～20万円 文書作成 20～30万円(上限)
ストレスチェックの集団分析による職場環境改善に 関する法律鑑定書の作成	事実調査 5～20万円 文書作成 20～30万円(上限)
メンタルヘルス対策等の樹立のための衛生委員会 への出席	1時間当たり 3万円
労働トラブルを円満に解決するための示談書の作 成	1件につき 5万円

※ 顧問企業については、法律相談(無制限)のほか、個別案件対応が毎月1時間無料(顧問料月額3万円の場合)となります。

※ 事業場を訪問する往復の移動時間が2時間を超える場合は日当・交通費が別途かかります。

(注) 料金には全て別途消費税が付加されます。

アクセス

銀座線:末広町駅 出口4より徒歩2分

千代田線:湯島駅 出口6より徒歩3分

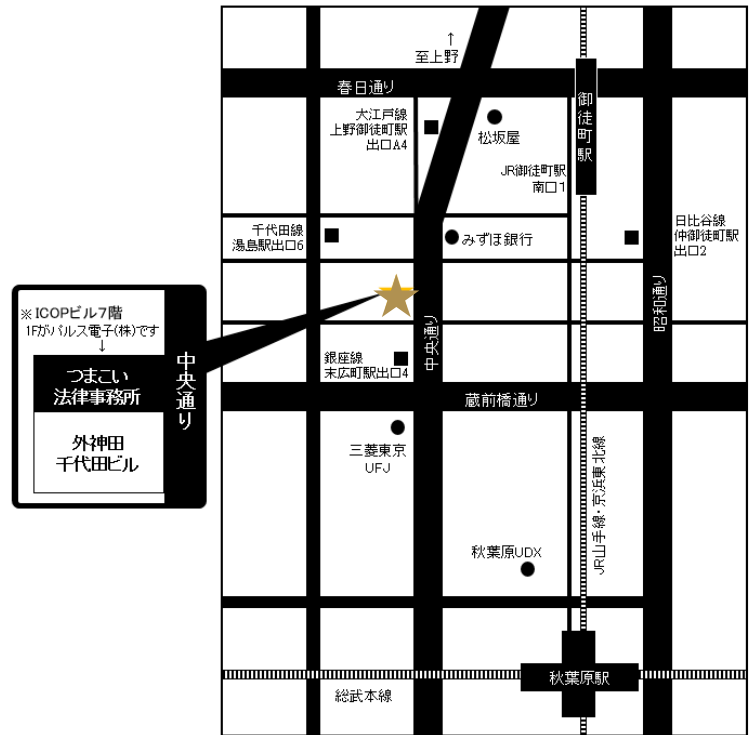
日比谷線:仲御徒町駅 出口2より徒歩6分

JR山手線:御徒町駅 南口より徒歩5分

大江戸線:上野御徒町駅 出口A4より徒歩4分

・ビルの1階は「パルス電子株式会社」です

・外壁にレリーフがあります



経験・実績をもとに、貴社の問題の対処方針をお示しします。
法律相談のご要望がございましたら、お気軽にご連絡ください。

つまこい法律事務所 弁護士 佐久間大輔

〒101-0021

東京都千代田区外神田6-16-9 ICOPビル7階

TEL:03-6806-0265 FAX:03-6806-0266

受付時間 平日9:00~18:30

(企業のためのメンタルヘルス対策室) <https://mentalhealth-tsumakoilaw.com/>

※本パンフレットで提供する解説等の著作権は、弁護士佐久間大輔に帰属します。
無断で本パンフレットを複製、頒布、改変等を行うことを固く禁じます。