

改正育児介護休業法・均等法の ポイントと企業の実務対応

～マタニティハラスメント防止措置義務とは、就業規則の改正は、
パート・派遣社員の育児・介護休業は、介護休業の実務対応は～

- 日時● 2016年11月7日(月) 13:30～16:30
- 会場● 企業研究会・セミナールーム(東京・麹町) 麹町M-SQUARE
千代田区麹町5-7-2 03-5215-3511

ご講演者 今津 幸子 氏 アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 パートナー

プロフィール：平成3年慶應義塾大学法学部卒業。平成8年弁護士登録と同時にアンダーソン・毛利法律事務所（現アンダーソン・毛利・友常法律事務所）入所。平成17年同事務所パートナー就任。平成19年から平成22年まで慶應義塾大学法科大学院准教授。第一東京弁護士会所属。経営法曹会議幹事。海外勤務社員の労務管理問題、ハラスメント問題、労働者派遣問題を始め、人事労務分野に関する論文・講演多数。

●参加対象● 職場の管理・監督者、人事・労務担当者および法務・監査部門

◆ 開催にあたって

改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法が2016年3月29日に成立し、2017年1月1日より施行されます。今回の改正は、育児・介護と仕事との両立を法律上においても支援することを目的としたものであり、具体的には、①仕事と介護の両立支援制度の見直し、②育児と仕事の両立支援制度等の見直し、③妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備（いわゆるマタニティハラスメントの防止措置等）を中心とするものです。企業の人事労務管理上大きな影響を受けるため、企業は改正法に沿った対応を検討し、実施する必要があります。

本研究会では、改正法の概要と共に、裁判例なども踏まえた、改正法に関する実務上の適切な対応策を概説いたします。

《詳細は裏面をご覧ください》

企業研究会 セミナー事務局宛

FAX 03-5215-0951

●受講料● 1名(税込み、資料代込)

正会員	32,400円	本体価格30,000円
一般	35,640円	本体価格33,000円

●申込書に所定事項ご記入の上、下記担当者あて FAX または E-mail にてお送りください。後日(開催日1週間～10日前までに)、受講票・請求書をお送り致します。

●会員企業のご確認、その他セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより【TOP】→【公開セミナー】→【よくあるご質問】をご参照下さい。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

一般社団法人 企業研究会 第3研究事業G
担当：宇田川 E-mail: udagawa@bri.or.jp
〒102-0083

東京都千代田区麹町5-7-2 麹町31MTビル2F
TEL 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951



161613-0503		2016.11.7 (月)	
申込書 改正育児介護休業法・均等法のポイントと企業の実務対応			
会社名			
住所	〒		
TEL	FAX		
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
Eメール			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
Eメール			

*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

13:30

改正育児介護休業法・均等法のポイントと企業の実務対応

～マタニティハラスメント防止措置義務とは、就業規則の改正は、
パート・派遣社員の育児・介護休業は、介護休業の実務対応は～

1 改正法の概要① ～育児・介護と仕事の両立支援制度の見直し～

(1) 介護と仕事の両立支援制度の見直し

- ・ 介護休業の分割取得
- ・ 介護休暇の取得単位の柔軟化
- ・ 介護のための所定労働時間の短縮措置等
- ・ 介護のための所定外労働の免除
- ・ 有期契約労働者の介護休業の取得要件の見直し

(2) 育児と仕事の両立支援制度の見直し

- ・ 子の看護休暇の取得単位の柔軟化
- ・ 有期契約労働者の育児休業の取得要件の見直し
- ・ 育児休業等の対象となる「子」の範囲

2 改正法の概要② ～いわゆるマタニティハラスメント等の防止措置義務～

- ・ 防止措置の対象となる言動
- ・ 事業主の方針の明確化、その周知・啓発
- ・ 相談体制の整備
- ・ マタニティハラスメント等の原因や背景となる要因を解消するための措置、等

3 改正育児介護休業法・改正男女雇用機会均等法への実務対応

(1) 介護休業の分割取得の取扱い

(2) 契約社員やパート、派遣スタッフの育児休業、介護休業

(3) 子の看護休暇、介護休暇の「半日」の意味

(4) 介護のための短時間勤務を認める必要はあるか

(5) 育児・介護休業規程の見直し、改定のポイント

(6) 労使協定の見直しの必要はあるか

(7) マタニティハラスメント等の防止措置 (社内体制の整備、社員教育の徹底など)

4 質疑応答

16:30