

企業防衛の観点から構築する ハラスメント対策と実務における留意点

—改正均等法・育児法も踏まえて、ハラスメントの概念・傾向・対応策を具体例と共に解説—

●日 時● 2016年 10月19日(水) 13:00~17:00

●会 場● 東京・麹町『企業研究会セミナールーム』

●講 師● アンダーソン・毛利・友常法律事務所

弁護士 今津 幸子 氏

◆開催にあたって

セクハラ・パワハラが広く知られた昨今では、どの企業もハラスメント問題に直面する可能性は劇的に高まっています。ハラスメント問題が顕在化し社会問題としても取り上げられるようになったことにより、ハラスメント被害者が声を上げやすくなった一方で、「ハラスメント被害者」という立場を利用して問題を引き起こすケースも残念ながら現れています。

企業はハラスメントを防止するための対応を講じるとともに、発生したハラスメント事案については事実調査を含む適切な対応を講じる必要もあります。また、マタニティ・ハラスメントについては、来年1月1日施行の改正男女雇用機会均等法、改正育児介護休業法を踏まえた対応も必要となります。

今セミナーでは、ハラスメント問題を多く取り扱う弁護士の講師をお招きし、専門家の視点からハラスメントを取り巻く最新の情勢とともに、ハラスメントを引き起こす原因やリスクについて解説していきます。また、ハラスメントについて要点を解説し、実効性を備えた防止策を行うためのプロセス、そしてハラスメント発生時における対応について、具体的解説を行います。

《詳細は裏面をご覧ください》

●受講料● 1名(税・資料代含む)

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、下記担当者あてにFAXいただくか、当会ホームページからお申し込みください。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。
- 申込書をFAXにてご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。
- よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。
〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕
- お申込み後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますので、お申込者をご出席できない場合には、代理の方のご出席をお願い申し上げます。
- 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ので、ご了承下さい。

一般社団法人企業研究会

担当：福田 E-mail: fukuda@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE 2F

TEL 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX 03-5215-0951

*当会ホームページ (<https://www.bri.or.jp>) からもお申込みいただけます。

161419-0305(※)		2016.10.19	
申込書 企業防衛の観点から構築するハラスメント対策と実務における留意点			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所属	
		役職	
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所属	
		役職	
E-mail			

*お客様の個人情報、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。

企業防衛の観点から構築する ハラスメント対策と実務における留意点

講師 アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士 今津 幸子 氏

【経歴】平成3年慶應義塾大学法学部卒業。平成5年司法試験合格。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。第一東京弁護士会所属。経営法曹会議幹事。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。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。

●プログラム●

13:00

I. セクハラ、パワハラ、マタハラとは

—基本概念の理解を深める—

1. セクハラ、パワハラ、マタハラの概念とポイント
2. セクハラ、パワハラ、マタハラに該当する具体例とは
3. 改正男女雇用機会均等法・育児介護休業法について(セクハラ・マタハラ関係)

II. セクハラ、パワハラ、マタハラの裁判例

—企業担当者が注意すべき最新事例についてポイントを踏まえて解説—

III. ハラスメント発生の背景

1. ハラスメント相談件数の増加
2. ハラスメント発生の原因とは

休憩

IV. ハラスメントのリスク

—発生したハラスメントがどのようなリスクをもたらすかを理解する—

1. 事業者のリスク
2. 加害者のリスク
3. 被害者のリスク

V. 実効性のあるハラスメント防止策を行うには

1. 事業主によるハラスメント防止方針の周知 ～研修・教育の重要性～
 - ・効果的な研修とは
2. 相談窓口の設置にあたって気をつけるべき点とは？

VI. ハラスメントが発生した場合の適切な対応とは

1. 事実調査
 - ・調査において留意すべきポイントとは
2. 事実調査後の対応
 - ・懲戒処分—適切なレベルは？
 - ・人事上の措置

17:00

※講師とご同業の方は受講をお受けしかねる場合がございます。予めご了承ください。