

管理職として押さえておきたい 女性社員の労務管理

～裁判例、現実の事例をもとに詳しく解説～

◇日時◇ 2018年9月20日(木)13:30～16:30

◇会場◇ 東京・麹町『企業研究会セミナールーム』

◇講師◇ 江上 千恵子 氏 江上法律事務所 弁護士

【略歴】1972年千葉大文学部卒業。大学卒業後、東京都職員、裁判所書記官を経て、1985年から弁護士。東京都人権啓発センター評議委員、人権擁護委員、江東区男女平等推進懇談会会長、同区法律相談、女性センター法律相談担当等。
【著書等】「ケーススタディ労働時間・休日・休暇」編集委員(第一法規出版)、「パート労働法&雇用対策法の改正事項と就業規則」(日本法令)、「わかりやすいセクシャルハラスメント裁判例集」(21世紀職業財団)、「季刊労働法」(労働開発研究会)、「ビジネスガイド」(日本法令)、「NBL」(商事法務)、「労政時報」(労務行政研究所)等の記事等多数。

開催にあたって

近年我が国では、人口減少と少子高齢化が進展し、それに伴い女性の社会進出がこれまでになく高まっています。女性社員の増加により、女性社員が働きやすい職場環境を作るためにワークライフバランスの様々な取り組みがなされていますが十分に機能していないのが現状です。国も女性活躍推進法の施行や育児・介護休業法、均等法等の改正で、女性社員のバックアップをしています。その一方で、出産後仕事と育児の両立の難しさから就業を継続出来ない女性も多く、職場の管理職による女性社員への対応が違法なものとして労務トラブルになる事例が数多く見受けられます。

労務トラブルを未然に防ぐために職場の管理職は、女性社員に対し、最新の法規に従った適正な労務管理が必要となっています。

このセミナーでは、管理職として押さえておくべき基本的な法律知識を最新の裁判例等を織り込みながら分かり易く解説いたします。

【サブテキスト】「現場の管理職が知っておきたい女性社員の労務管理A to Z」(第一法規) 当日配布させていただきます。(受講料に含)

- * 申込書にご記入いただいた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業や刊行物のご案内をお送りする際に利用させていただきます。
- * 「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。

申込方法 当会ホームページよりお申込みください。
<https://www.bri.or.jp> *その他セミナーの最新情報もご覧いただけます。

【受講料】 1名 <税込>

正会員	33,480円 本体価格 31,000円	一般	35,640円 本体価格 33,000円
-----	-------------------------	----	-------------------------

企業研究会セミナー

検索

- ◎お申込み: 当会ホームページまたは E-mail でお申込み下さい。
- * お申込み後(開催1週間～10日前までに)受講票・請求書をお送りいたします。
- * 最少催行人数に満たない場合ほか、諸般の事情により開催を中止させていただきます場合もございます。
- * 会員企業一覧は当会ホームページでご確認いただけます。(http://www.bri.or.jp)
- * 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ご出席できない場合は、代理の方のご出席をお願いいたします。
- * FAXでお申込みの際、「0(ゼロ)発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願いいたします。(別番号への誤送信にご注意下さい。)

【申込先】 一般社団法人 企業研究会 担当:金井

◎E-mail:kanai@bri.or.jp

〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 MFPR麹町ビル 2階

TEL.03-5215-3550 FAX03-5215-0951

181500-0503		2018.9.20 「管理職として押さえておきたい女性社員の労務管理」	
会社名			
住所		〒	
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E-mail			
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E-mail			

管理職として押さえておきたい女性社員の労務管理

～裁判例、現実の事例をもとに詳しく解説～

◆プログラム◆

■日 時:2018年9月20日(木) 13:30~16:30

■講 師:江上 千恵子 氏 江上法律事務所 弁護士

-解説-

13:30

I 女性社員の労務管理についての管理職の心構え

- 1 管理職の管理能力が問われる女性社員の労務管理
- 2 管理職は、法制度をきちんと理解することが必要
- 3 管理職の心構え

II 女性社員特有の法制度

- 1 母性保護（妊娠・出産に関する女性労働者への保護）
 - (1) 産前産後休業
 - (2) 軽易業務への転換
 - (3) 時間外・休日労働、深夜業の制限
 - (4) 育児時間
 - (5) 母性健康管理の措置
 - (6) 危険有害業務、坑内業務の就業制限
- 2 一般的女性の保護（18歳以上の女性労働者に対する一般的な保護）
 - (1) 坑内業務の就業制限
 - (2) 危険有害業務の就業制限（女性の妊娠・出産機能に関連する保護規定）
 - (3) 生理休暇
 - (4) 深夜業に従事する女性労働者の就業環境整備の努力義務、安全衛生法上の義務
- 3 妊娠・出産に関する不利益取扱い、マタニティハラスメント
 - (1) 制度等の利用への嫌がらせ型
 - (2) 状態への嫌がらせ型
- 4 女性活躍推進法

III 男女共通規制だが、女性社員が関係することが多い法制度

- 1 募集・採用、配置、昇進・降格、教育訓練、福利厚生、退職・解雇等に関して男女の差別的取扱いの禁止
- 2 育児休業制度等育児のための制度
- 3 介護休業制度等介護のための制度
- 4 セクシャルハラスメント、育児休業、介護休業に関するハラスメント
- 5 正規社員以外の働き方
 - (1) パートタイム労働者
 - (2) 派遣労働者

IV 働き方改革法（労基法改正等）と女性社員の労務管理において注意すべきポイント

16:30