

# パワハラ防止法制化を踏まえたハラスメント対策と企業の責任

～ パワーハラスメントの裁判例と企業の責任を中心に ～

## 【開催要領】

※講師とご同業の方のご参加はお断りする場合がございます。※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせて頂く場合がございます。

日時▶ 2019年 11月 26日(火) 13:30～17:00

会場▶ 企業研究会セミナールーム(東京・麹町)

＜講師＞ 小笠原六川国際総合法律事務所 代表弁護士 小笠原 耕司 氏

## 【講師ご略歴】

1991年弁護士登録。現在、小笠原六川国際総合法律事務所の代表弁護士。東海大学法科大学院教授、青山学院大学大学院国際マネジメント研究科講師、同大学経済学部講師等を歴任し、現在、東海大学総合社会科学研究所研究員、公益財団法人国際センター評議員、公益財団法人フォーリンプレスセンター評議員選定委員、産業ソーシャルワーカー協会理事。企業・金融法務の実務に即したことから、社員のメンタルヘルスや労務管理、人材面を主眼とした法律問題まで、これまで幅広いテーマの講演で豊富な実績がある。著書は『安全配慮義務違反を防ぐためのEAP(従業員支援プログラム)導入のすすめ』(清文社)、『Q&A ストレスチェック実施ガイド 職場のメンタルヘルス対策への活用と留意点』(清文社)、『判例から読み解く職場のハラスメント実務対応Q&A』(清文社)＜セミナー当日、こちらの書籍をテキストとして配付します＞などがある。

【申込方法】 当会ホームページ (<https://www.bri.or.jp>) からお申し込み下さい。

企業研究会Q 検索

■受講料: 1名( 税込・資料代含 ) ※申込書をご送付いただく際は、ご使用のFAX機の使用方法(0発信の有無など)をご確認の上、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

正会員	35,200円(本体価格 32,000円)	一般	38,500円(本体価格 35,000円)
-----	-----------------------	----	-----------------------

191747-0503 パワハラ防止法制化を踏まえたハラスメント対策と企業の責任			
ふりがな 会社名			
住所			
TEL	FAX		
ふりがな ご氏名	所 属 職		
E-mail			

※申込書にご記入頂いた個人情報、本研究学会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

■申込・参加要領 : 当会ホームページからお申込みください。FAX、または下記担当宛E-mailからもお申込み頂けます。

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。

※よくあるご質問(FAQ)は当会HPにてご確認ください。(「セミナー・会員研究会」→よくあるご質問)

※お申し込み後のキャンセルはお受け致しかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理出席をお願いします。

■お申込・お問合わせ先: 企業研究会 セミナー事業グループ 担当/民秋 E-mail:tamiaki@bri.or.jp

TEL: 03-5215-3514 FAX: 03-5215-0951 〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 MFPR 麹町ビル2F 【DM変更連絡】03-5215-3512

## ・プログラム・

【開催にあたって】パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」は、2019年5月29日に可決成立し、施行は大企業が2020年4月、中小企業が2022年4月となる見込みです。また、報道によれば、パワハラと指導の線引きに悩む職場の声が増えていることを受け、厚生労働省は年内にも具体的な対応策の指針を策定するとされています。加えて、2019年6月21日、ILO総会において、仕事上のセクハラ及びパワハラを禁止し、使用者に防止措置を求める法整備や被害者の保護・救済を義務づける条約・勧告が採択されました。このような状況のなか、雇用管理上の措置を検討策定する前提として、職場におけるハラスメントの基礎知識を改めて習得いただくとともに、実際に問題となった裁判例を検討することにより裁判所におけるパワハラ認定の考慮要素を把握し、また、企業や役員が会社法上どのような責任を負うのかを確認することを本セミナーの目的とします。

### 1. 職場におけるハラスメントの種類

- (1)セクシャルハラスメントと規制内容 (2)マタニティハラスメントと規制内容  
(3)その他のハラスメント

### 2. パワーハラスメントとは

- (1)パワーハラスメントの定義 (2)パワーハラスメントの行為類型  
(3)加害者の責任(e.g.刑法、民法、社内処分) (4)精神障害の労災補償状況

### 3. ハラスメント法制化の動向

- (1)報道からみる国内外の動向 (2)改正法によるパワハラ防止規定の具体的内容

### 4. パワハラ関連裁判からみるパワハラ判断要素

- (1)類型別にみるパワハラ関連裁判とパワハラ該当性の当否  
e.g. 東京地裁平成27年1月13日, 東京地判平成24年4月25日, 東京地裁平成22年8月25日他  
類型: 指導の内容の当否, 面前での叱責, 指導の時間の長短等, 業務の内容との関連性  
(2)多数の裁判例から導き出されるパワハラ考慮要素とは?

### 5. 上司・会社・役員責任

- (1)上司・会社・役員責任  
e.g. 不法行為(民法709条), 安全配慮義務違反(労契法5条), 役員等の第三者責任(会社法429条1項)  
(2)企業が取るべき対応～パワハラ防止のための「雇用管理上の措置義務」とは?

※最少催行人数に満たない場合、開催中止となる場合がございます。

裏面もご覧下さい! 一枚のパンフレットで  
2種類のセミナーをご案内しております。