

最新法令を学ぶ！ハラスメントの対応実務

【特 色】

ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ）に対して厳しい社会機運が高まっています。職場のハラスメントは、社員を傷つけることで職場環境を害し、うつ病や適応障害といった精神疾患の原因にもなるなど、社会的に非難されるべき問題という理解はいまや常識といえます。

実際の相談事例も多く、大阪労働局に寄せられた民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）」の割合は5年連続トップです。

さらに、2019年5月29日、通常国会で「企業のパワハラ防止義務」を法制化する改正法が成立しました。この改正法は、大企業も中小企業も施行日は同じ2020年4月1日とされています。中小企業は一定の経過措置がありますが、現在の厳しい社会情勢を踏まえれば、中小企業であっても企業内でハラスメントが起きたときにきちんと防止措置が講じられておらず、そのために被害が大きくなれば民事上の賠償責任を問われる可能性もあるため、早期に取り組むべきです。本講座では、こうした最新情勢を踏まえた企業のハラスメント対策を分かりやすく、かつ徹底的に解説します。

※プログラムは次のページでご確認ください。

【開催日時】

2019年8月27日(火) 10:00~17:00

●午前の部：10:00~13:00 ●午後の部：14:00~17:00

※午前の部のみ、午後の部のみの選択受講が可能です。

【会 場】大阪銀行協会 別館3階（11号室）

大阪府大阪市中央区谷町3丁目3-5 最寄り駅：大阪メトロ谷町線・中央線 谷町四丁目駅

【受講料】 < 1日 > 会員 23,760円 一般 31,320円

< 半日 > 会員 19,440円 一般 27,000円

(参加者1名様、消費税等、テキスト・資料代を含む)



【講 師】石寄・山中総合法律事務所 弁護士 橘 大樹 氏

橘 大樹 氏

弁護士。専門分野は労働法。慶應義塾大学法学部法律学科、一橋大学法科大学院卒業。司法修習を経て弁護士登録の後、石寄・山中総合法律事務所入所。経営者側に立つ弁護士として、訴訟、労働審判、団体交渉のほか、長時間労働対策、セクハラ・パワハラ、休職、人事賃金制度の変更などを多数手がけ、人事労務に関連する様々な法律相談にも対応している。現在では、『働き方改革』の労務問題を中心にセミナー講師として活躍中。<主な著作>『労働時間管理の法律実務』（中央経済社）『労働条件変更の基本と実務』（中央経済社）『休職した従業員を軽易業務で復帰させる義務はあるか』（ビジネス法務）など。

参加申込書

※個人情報の取り扱いに関して「私は貴社の個人情報に関する利用目的を確認、同意の上、申込みをします」

なお、個人情報の取り扱いについての詳細は、弊社ホームページ（<http://www.rri.co.jp/kojin/index.html>）をご覧ください

8/27(火) 最新法令を学ぶ！ハラスメントの対応実務 【FAX. 06-6258-8863 リそな総合研究所 行】

貴社名			区 分	MS・会員・一般	会員番号		
受講票 送付先	〒		連 絡 担当者	部署・役職			
				ふりがな			
				氏名			
業種(具体的に記入してください)			E-Mail				
TEL	()	FAX	()	取引店	支店		
↓ 参加する時間帯に○をつけてください。							
参加者	1日・午前・午後	氏名	所属部署		役職		
	1日・午前・午後	氏名	所属部署		役職		
当社使用欄	替 / 振 (会・個)	入力日 /	発送日 /	受講料 円	作成日 /	発送日 / 同・別	

1. 表面の「セミナー参加申込書」へご記入の上FAXにてご送信いただくか、弊社HPよりお申込みください。

2. お申込み受付後、「受講票」「会場地図」をお送りいたします。

3. 会員の方：入会時にご選択いただきました「口座振替」あるいは「お振込み」のどちらかのお支払い方法になります。

一般の方：受講票とともに請求書をお送りいたします(原則)。セミナー開催前日までにお振込みください。

4. キャンセルの場合、セミナー開催前営業日の17時までにご連絡ください。それ以降のキャンセル及び当日欠席は、受講料を全額いただきますのでご了承ください。また、事前のご連絡が無い限り、自動的にキャンセルにはなりませんのでご注意ください。

5. 諸事情により、開催を中止させていただく場合がございます。

【お問い合わせ先】
06-6258-8806
研修担当 (H)

最新法令を学ぶ！ハラスメントの対応実務

■カリキュラム

※録音・録画はご遠慮ください。

午前の部 10:00～13:00 「管理職に必要なハラスメント防止、労務管理研修」

管理職に必要な「ハラスメント防止」「労務管理」の基礎理解と実務ポイントを解説します。

一般論として「ハラスメントをしてはいけない」と分かっている、具体的にどのような言動がセクハラ、パワハラとしてNGなのか、この基礎理解がなければ社内からハラスメントをなくすことはできません。

午前の部では、具体的にどのような言動がNGなのか、法律や指針、裁判例に即しながら解説していきます。併せて、労働時間を中心に労務管理のポイントについても解説します。一方、何もかもパワハラではないかと過度に萎縮し、必要な業務指導を控えてしまうのも相当ではありません。パワハラと適正な業務指導の違いについても見ていきます。

管理職研修の一環として各社の管理職の方々に直接受講していただく形、社内に浸透させるべき内容を学ぶため経営層や人事総務、コンプラ担当者に受講していただく形、いずれにも対応しています。

1. ハラスメントを許さない社会に

－ 企業を取り巻く環境変化 －

- (1) 働き方改革とスポーツ界のハラスメント
- (2) ブラック企業＝長時間労働＋ハラスメント
- (3) 2019年5月にパワハラ防止義務が法制化

2. 管理職に必要な労務管理のポイント

- (1) なぜ労働法違反で管理職も書類送検されるのか
- (2) 労働時間ガイドラインは管理職に何を求めているか
- (3) 始業前の「朝礼」「着替え」は労働時間か
- (4) 会社に残って「学習」「研鑽」したら労働時間か
- (5) 年休取得の申請を承認しないことは可能か
- (6) 年休の取得理由を尋ねることは違法か

3. セクシュアルハラスメント

- (1) セクハラの実態
- (2) セクハラに当たる言動例にどのようなものがあるか
- (3) 強制わいせつはセクハラではない

- (4) 「事例」に則してセクハラ言動に当たるかを考える

【ケーススタディ】

- (5) 厚労省のセクハラ指針が管理職に求めること
- (6) 均等法11条の2で禁止される「マタハラ言動」にも注意！

4. パワーハラスメント

- (1) パワハラの実態
- (2) 改めて、パワハラをめぐる「今」の感覚をおさえる
- (3) パワハラに当たる言動例にどのようなものがあるか
- (4) 業務上の指導とパワハラの実態
- (5) 「厳しい指導」はパワハラか
- (6) 部下が「嫌だ」と思う指導はパワハラか
- (7) 「事例」に即してパワハラ言動に当たるかを考える

【ケーススタディ】

5. ハラスメントをしない、身を守るためのポイント

- (1) 「触らぬ神」状態は望ましいか
- (2) 悪い指導、叱り方とはどのようなものか
- (3) 時代の変化に即した部下の指導を

午後の部 14:00～17:00 「ハラスメント相談を受けたときに必要な対応・調査のポイント」

法律及び厚労省指針において、企業はハラスメントの「相談窓口」を設置して、窓口で相談が来たときに「適正な対応」を講じることが義務付けられています。法律上求められる措置を講じていなかった場合、助言・指導、是正勧告や企業名公表といったリスクを伴います。

ハラスメント相談を受けたときに企業が講じるべき「適正な対応」とは何なのか、事例に即しながら、相談、調査、対応の実務ポイントを学びます。

さらに、2019年通常国会で成立する「企業のパワハラ防止義務」を定める法改正についても、2020年4月1日予定の施行日に向けて必要な企業対応を解説します。改正法の指針では「カスタマーハラスメント」という新たな論点も出てくるのが予定されており、こうした最新情報も取り上げていきます。

1. 企業のハラスメント防止と法律上求められる措置

- (1) 中小企業もハラスメント対策は必須
- (2) 法律上、どのような「措置」を講じなければならないか
- (3) 改めて「セクハラ」「パワハラ」の定義を押さえる
- (4) 必要な「措置」を講じていなかった場合の法的リスクとは

2. 従業員からセクハラ・パワハラ相談を受けたら（相談篇）

- (1) 相談者とのコミュニケーション法
- (2) 相談を受けたときに最もやってはならないNG行動
- (3) 実務における事実確認のコツ
- (4) 証拠（エビデンス）として考えられるもの
- (5) 相談者が上司・同僚との関係から調査実施を拒んだら
- (6) 被害を受けてから相談までに時間が経っている
－ 東京地裁平17.6.27
- (7) 被害者が強く抵抗しなかったという事実
－ 東京高裁平9.11.20

3. 事実調査の実務ポイント（調査篇）

- (1) どのような手順、方法で調査を進めるべきか
- (2) ヒアリング開始時に伝えなければならないこと
- (3) 加害者とされた人物を自宅待機にしてよいか
- (4) セクハラにおける事実認定の困難性
－ 仙台高裁秋田支部平10.12.10

- (5) 加害者とされた人物が「否認」したらどうする
- (6) セクハラ・パワハラが認定された場合にとるべき措置
- (7) 懲戒処分等の量定基準はどう考えるべきか

4. 「事例」に即して対応・調査のポイントを考える

【ケーススタディ】

5. 2019年に法制化される企業のパワハラ防止義務（法改正対応）

- (1) 労働施策総合推進法の改正（2020年4月1日施行予定）
- (2) 中小企業の経過措置は定められるのか
- (3) 法律で「パワハラ」はどう定義付けられるのか（3要素）
- (4) 実務上、企業はいつまでに何をすればよいか
- (5) パワハラ発生の「要因」を解消するための取組とは何か
- (6) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書（2018年3月）

6. 顧客や取引先からのハラスメント（カスタマーハラスメント）

- (1) 2018年3月報告書で指摘された新論点
- (2) 職場内のハラスメントとどのような違いがあるか
- (3) 企業の対応策

※午前の部のみ、午後の部をみの選択受講が可能です。