

2020年6月(中小企業2022年4月)施行

パワハラ防止対策法制化時代に求められる 「ハラスメント」の 最新実務対策研修

改正法に即した予防策から事後対応までを解説



【講師】

橋村佳宏 氏

石寄・山中総合法律事務所
パートナー弁護士

ご案内

事業主に対してパワハラ防止のための雇用管理上の措置を義務付ける「改正労働施策総合推進法」が今年6月に施行されます。

セクハラ・マタハラ・パワハラなどの「ハラスメント」は、既存の従業員の能力発揮や生産性を阻害し、就業環境を悪化させる「企業秩序違反行為」の代表的な類型であり、企業にとってあってはならないことです。

また、ハラスメントが原因で、ときにメンタル不調など、従業員の深刻な健康被害を引き起こす恐れがあり、紛争化した場合などは企業としての損害賠償等の法的責任に留まらず、甚大なレピュテーションリスクを招く可能性があります。さらに、このレピュテーションリスクは、既存の従業員の離職率を高め、また新規採用の支障ともなり、人手不足を背景とした労働力の確保に苦慮する企業にとって深刻な問題にもなりかねないなど、企業としての対応は急務となっています。

本セミナーは、**労働法分野で豊富な実績がある橋村佳宏弁護士**をお招きし、各種ハラスメント(セクハラ・マタハラ・パワハラ)の問題の所在や、防止の目的、ハラスメントに対する予防策、事後の対応として講ずるべき措置などについて実務上の観点から解説。さらにハラスメント被害を主張する従業員からの過度な要求にどのように対応したらよいかなど、被害者からの個別要求への対処方法についても、実務目線で解説いたします。

開催日時 **2020年6月4日(木) 13:00~17:00**

会場 **東京ガーデンパレス**

東京都文京区湯島1-7-5 TEL.03-3813-6211(代)

※詳しい会場案内図は参加証にてお知らせいたします。

参加費 **39,600円(1名様)**

(消費税及び地方消費税を含む)

●同一申込書にて**2名様以上参加の場合、
29,700円(1名様につき)**

(消費税及び地方消費税を含む)

※テキスト・コーヒー代を含む。

主催 **総合ユニコム株式会社**

東京都中央区京橋2-10-2 め利彦ビル南館6階

TEL.03-3563-0025(代) FAX.03-3564-2560

ダイレクトメールの送付先変更・中止は、お手数ですが、封筒ラベルにご要件を記入のうえ、弊社企画事業部(FAX.03-3564-2560)までご連絡ください。

※弊社ホームページからも、本セミナーはお申込みいただけます!
<https://www.sogo-unicom.co.jp>

参加申込書

「ハラスメント」の最新実務対策研修

●会社名(フリガナ)	●貴社業種
●所在地(〒)	●振込予定日(月 日)
	●当日現金支払い希望... <input type="checkbox"/>
	●ご担当者名()
TEL. () FAX. ()	
●出席者名①(フリガナ)	●所属部署・役職名
●E-MAIL	
●出席者名②(フリガナ)	●所属部署・役職名
●E-MAIL	

O-0320200601-050

お申込み先 **FAXフリーダイヤル ☎ 0120-05-2560**

※FAXフリーダイヤル不通時はFAX.03-3564-2560迄おかけ直してください。

お問合せ先 ▶ 総合ユニコム(株) 企画事業部 TEL.03-3563-0099(直通)

●お申込み方法

- 左記「参加申込書」にご記入後、上記FAXにてお申込みください。参加者宛に「参加証/請求書/銀行振込用紙」をご郵送いたします。「参加証」は当日ご持参いただき、会場受付に「お名刺1枚」と共にお渡し願います。
- 開催直前や当日のお申込みもお受けいたします。その場合は、FAXにて「参加証」をご送付いたしますので、必ずFAX番号の明記をお願いいたします。なお、お支払方法につきましては、別途ご連絡をさせていただきます。

●参加費のお支払について

- 参加費は「請求書」到着後、原則として開催3営業日前迄にお振込み願います。
- お振込みが開催後日になる場合は、左記「振込予定日」欄にご記入ください。
- お振込手数料は貴社にてご負担願います。
- 当日現金でのお支払いも可能です。「当日現金支払い希望」欄に☑印をご記入願います。

●お申込者が参加できない場合について

- 代理者にご出席いただけます。既送の「参加証」と「代理者のお名刺1枚」をご持参のうえ、当日会場受付までご来場ください。

●キャンセルについて

- 開催3営業日前(土日祝日、年末年始を除く)迄に、弊社宛に「会社名/氏名/電話番号/返金先銀行口座(振込済みの場合)」を明記の上、FAX.03-3564-2560宛に必ずご連絡ください。
- 返金手数料として2,000円(1件毎)を申し受けます。なお、開催2営業日前以降のキャンセルにつきましては、全額をキャンセル料として申し受けます。その際には当日配布資料を参加者宛にご送付いたします。

●その他ご連絡事項

- お座席は受付順を基本に当方にて指定させていただきます。
- 会場内は禁煙です。講演中の録音・録画、携帯電話等での通話はお断りいたします。
- 講演中のPCの使用は可能ですが、使用に関しては周囲へのご配慮を願います。
- ご記入いただいた個人情報、弊社商品案内ならびにセミナーの適切な運営、参加者の交流促進のために利用させていただきます。
- 主催者や講師等の諸般の事情により、講師変更や開催を中止する場合がございます。その際には弊社より参加者にご連絡させていただきます。なお、その際の交通費の払い戻しやキャンセル料の負担はいたしませんので、予めご了承ください。

セミナープログラム

講師プロフィール

13:00～17:00 ※講演途中に休憩を挟み進行いたします。

I. 総論

1. ハラスメントが企業にもたらすもの ～ハラスメント防止の目的
 - ① 既存の労働者の労働生産性や労働意欲、健康に与える影響
 - ② 労使紛争化と法的リスクの拡大傾向
 - ③ レピュテーションリスクと新規採用・離職に与える影響
2. ハラスメントに関して管理職が担う3つの役割
 - ① ハラスメントを防止する役割
 - ② ハラスメントを行なわない役割
 - ③ ハラスメントの対象とならない役割
3. 各種ハラスメントの法的位置付けの整理
 - ① 刑法(犯罪行為)、民法(不法行為)レベル
 - ② 行政法(行政指導)レベル
 - ③ 就業規則(企業秩序)レベル
4. パワーハラスメント対策の法制化(労働施策総合推進法の改正)と指針の策定
 - ① パワーハラスメント対策法制化が意味するもの
 - ② 指針の内容と実務上の位置付け
 - ③ 実務において目指すもの



橋村 佳宏 (はしむら よしひろ)

石寄・山中総合法律事務所
パートナー弁護士

2001年早稲田大学政治経済学部卒業。03年同大学大学院修士課程修了(行政法専攻)、同年司法試験に合格。05年司法修習終了(58期)後、弁護士登録(第一東京弁護士会所属)し、石寄信憲法律事務所(現:石寄・山中総合法律事務所)に入所。15年パートナーに就任。

著書に『賃金規制・決定の法律実務』(中央経済社/共著)、『労働時間規制の法律実務』(中央経済社/共著)、『Q&A人事労務規程変更マニュアル』(新日本法規/共著)、『有期労働契約をめぐる個別論点整理と実務対応』(日本法令/共著)がある。

II. 各種ハラスメントに関して事業主が雇用管理上講ずべき措置

1. 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
 - ① 各種ハラスメントに関して法律上講ずべきとされる措置
 - ② 各種ハラスメントに関する教育研修その他の予防策
 - ・ 各種ハラスメントに共通する問題の所在
 - ・ セクシャルハラスメント固有の問題(性差別)と防止に必要なこと
 - ・ マタニティハラスメント等固有の問題(不平等な業務配分)と防止に必要なこと
 - ・ パワーハラスメント固有の問題(実務上必要な注意指導との区別)と防止に必要なこと
 - ③ 各種ハラスメント防止のための就業規則、ガイドライン(方針)の整備
 - ・ 問題となるハラスメントの行為類型と原因の明確化
 - ・ ハラスメントに対する会社の姿勢・対応の明確化
2. 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
 - ① ハラスメントに関する適切な相談窓口の設置と運用
 - ② 相談窓口の実効性の確保(従業員への周知と通報に対する配慮)
 - ③ 相談窓口以外の端緒 ～上司や同僚がハラスメントについて個人的に相談を受けた場合の対処
3. 事後の迅速かつ適切な対応
 - ① ハラスメントに関する調査方法
 - ・ 基本的な調査方法 ～適切さのみならず迅速さが求められる
 - ・ ハラスメント被害者が特定されないことを強く望む場合の調査方法
 - ・ 関係者が報復等を恐れて協力的でない場合の調査方法
 - ・ ハラスメントによる健康被害について会社の責任を主張された場合の留意点
 - ② ハラスメントに関する事実認定
 - ・ 行為者と被害者の主張する事実が食い違った場合の事実認定の仕方
 - ・ 事実認定が困難な場合の対処方法
 - ③ ハラスメント行為者および被害者に対して講ずる措置
 - ・ 懲戒処分と人事権の行使の法的違い
 - ・ ハラスメントの悪質性の評価、懲戒処分の量定を判断する上でのポイント
 - ・ 行為者の管理職としての適格性欠如を理由とする人事権の行使(降格)
 - ・ 職場環境改善のための人事権の行使(異動)
 - ・ ハラスメント被害者の二次被害と事後の配慮
 - ④ ハラスメント被害者からの個別の要求への対処方法
 - ・ 相談窓口での対応に納得せず、通報が繰り返されるケースへの対処
 - ・ ハラスメント被害者からの感謝料、行為者による謝罪、ハラスメントの内容と処分の公表等の要求への対処