

妊娠期から子育て期、介護まで

2022年施行
改正法に対応

ハイブリッド
セミナー

「育児・介護休業法、均等法Q&A」

日時

令和4年 2月8日(火) 10:00~16:30

受講料

10,000円

講師

石寺・山中総合法律事務所
弁護士 平井 彩氏



開催方法

① 会場

(ウインクあいち17階
セミナールーム)
名古屋市中区区名駅四丁目4-38

② Web

(Zoomウェビナー使用)
会社、ご自宅から
受講できます。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が、2021年6月3日に成立し、同月9日に公布されました。この改正法は、2022年4月1日以降、段階的に施行されます。今回の改正は、全ての企業において育児介護休業規程の改正やその他の実務対応が必要となります。

そこで、本セミナーでは、2022年4月1日施行の育児介護休業法の概要と必要な実務対応をご説明するのはもちろんのこと、均等法や育児・介護休業法の「基礎」から、実際の相談事例を基にした実務対応のポイントまで、一挙に解説します。

講義内容

1 均等法上の性差別の禁止

- Q: 中途採用者の面接時に結婚や出産の予定を聞くことは違法か?
- Q: 求人票に「営業マン」「カメラマン」と記載することは男性を優遇する表現に該当するか?
- Q: 女性社員の補充のための女性限定の募集は違法か?
- Q: コース別雇用管理が違法と判断された近時の裁判例の内容とは?
- Q: 女性をターゲットとした商品開発のため、女性社員だけをメンバーとするプロジェクトチームを作るとは均等法違反か?
- Q: 昇進の要件として「転勤の経験があること」を課することは均等法違反か?
- Q: 女性のみを対象としたキャリアアップセミナーを社内で開催することは教育訓練に關する男性に対する差別的取扱いか、それともポジティブアクションか?

2 労基法・均等法上の母性保護規定

- Q: 産前産後休業中の賃金を有給から無給に変更することができるか?
- Q: 産前産後休業期間中に有給休暇を取得したいと言われたら?
- Q: 軽易業務への転換を求められたが軽易業務がない場合はどうする?
- Q: 妊娠中の女性従業員の安全面を考慮して軽易業務に転換させて賃金を下げたいが拒否されたら?
- Q: 育児短時間勤務取得者が育児時間も重ねて取得することができるか?
- Q: 生理休暇の濫用が疑われる従業員に対し、診断書の提出を求めることは可能か?

3 現行育児介護休業法の基本と実務

- Q: 育児休業期間中に計画年休日が到来したら賃金を支払う必要があるか?
- Q: 育児休業を予定よりも早く切り上げたいの申し出があったら認めなければならないか?
- Q: 育児休業の延長期間中に保育園が決まったら、終了予定日前に復職させることができるか?
- Q: 育児休業期間満了時に保育園その他の子の預け先が見つからなかったら?
- Q: 所定外労働の制限が適用される期間であっても、労働者の希望により残業させることはできるか?
- Q: 管理監督者が短時間勤務をしたいと言ってきたら?
- Q: 突発的な申し出を防ぐため、子の看護休暇の申し出を前日までとすることはできるか?

4 改正育児介護休業法の概要

- (1) 「出生時育児休業」の新設
- (2) 制度周知、取得意向確認の義務化
- (3) 育児休業の分割取得
- (4) 育児休業取得率公表の義務化(大企業)
- (5) 有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和

5 セクシャル・ハラスメント/マタニティ・ハラスメント

- Q: セクハラ指針・マタハラ指針により事業主が講ずべき措置とは?
- Q: ハラスメント防止規程の作成は必須か?
- Q: 同僚同士の飲み会でのセクハラ行為に対して使用者責任は生じるか?
- Q: セクハラ当事者の言い分が異なる場合の対応は?
- Q: セクハラに対する懲戒処分の水準が厳しくなっているというのは本当か?
- Q: 上司の気遣いがマタハラと言われないようにするためには?
- Q: 他の従業員と同じ労働水準を求めることはマタハラになるのか?
- Q: 相談窓口を外部機関に委ねることができるか?
- Q: 親会社にグループ会社全体の相談窓口を設置することのリスクとは?

6 不利益取扱い

- Q: つわりによる労働能率の低下を理由に賞与を減額することができるか?
- Q: 能力不足で退職勧奨予定の従業員から妊娠報告を受けたが、解雇できるか?
- Q: うつ病により休職している従業員に産前休業を取得させる必要があるか?
- Q: 子の体調不良で突発欠勤を繰り返す女性管理職を降格できるか?
- Q: 前年度に育児休業を取得した従業員について、定期昇給の対象としないことはできるか?
- Q: 育児短時間勤務の者について、固定残業代を支給としないことはできるか?

申込方法

- ① ホームページ
- ② FAX または 郵送

※折り返し、受講票と受講料振込み用紙を送付いたします。
なお、お申し込み後2週間を経過しても届かない場合は、お手数ですが右記連絡先まで確認をお願いいたします。



問合せ

公益財団法人 愛知県労働協会 労働教育グループ
TEL: 052-485-7154

〒450-0002 名古屋市中央区名駅四丁目4-38 ウインクあいち17階
E-mail: rodo@ailabor.or.jp ホームページ <http://www.ailabor.or.jp/rodo/>

お申し込みはA4のままでFAXしてください。 FAX 052-583-0585

「育児・介護休業法、均等法 Q&A」 受講申込書

Y-13

受講方法選択
(いずれかに○)

会場受講

WEB受講 (受講者 e-mail アドレス記入)

受講者氏名	フリガナ		連絡者及び連絡先住所 (勤務先・自宅) ○印をつけてください	
	〒		住所	
性別	年齢	会社名/団体名		TEL
		部署名		(日中連絡のつく番号をご記入ください)
連絡者氏名				

受講者【E-mail】 ※WEB受講希望の場合、必ずご記入ください。
(招待用URL送付先)

※受講申込み頂きました個人情報(氏名・住所等)は、お問合せや案内文書の送付、返信、本人確認のためのみに使わせていただきます。
これらの目的以外には、一切使用しません。(協会個人情報保護規程第4条に基づき取り扱います。)