

# 女性活躍やLGBT 対応の実務を講義

## 弁護士など登壇

新日本法規出版は6日、「企業のための女性が活躍できる職場作りのポイント」セミナーを都内で開催した。

当日は、第一部にて、里内友貴子弁護士、大浦綾子弁護士、山浦美紀弁護士、高橋佳子特定社会保険労務士が講

演、次いで第二部「女性社員にまつわる労務相談のこぼれ話」では、大浦氏をコーディネーター、里内氏、山浦氏、高橋氏をパネリストとしたパネル討議が行われた。

第一部で里内氏は女性活躍推進法、ワーク

ライフバランス、改正育児休業法の実務対応を説明した。里内氏は政府が女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を勧めており、その取り組みが社外への強力なアピールになることを強調した。ワークライフバランスについては限られた時間内に成果を上げるよう主張した。改正育児休業法については改正前後のポイントを説明した。

大浦氏は「問題社員対応」をテーマに講演した。問題社員とは、言葉遣いや態度に問題のある社員を指す。大浦氏は問題社員が妊婦である場合の実務対応について、解雇、退職勧奨などのタイミングが妊娠等から1年以内である場合、男女雇用機会均等法違反と主張されるリスクを考慮しておくべきと強調した。妊娠前から注意指導を

行うこと、日常的にマタハラを行っていることも重要と述べた。

山浦氏はLGBT対応、派遣社員対応、ハラスメント対応などについて説明した。LGBT対応については差別用語や同性同士の日常会話にも注意が必要であることを説明した。派遣社員対応については、無期雇用でなければ原則3年を超えて派遣社員としての受け入れは不可と説明した。

セクハラについては「喋るな、触るな」に尽きるとする一方、パワハラ、マタハラについては判例や注意例を示した。

高橋氏は就業規則の作成や助成金利用のポイントについて講演した。就業規則については厚生労働省の人事労務メルマガ等で情報を確認するとともに、社内への周知が重要で、雇用契約の確認で社員のエンゲージメントも高くなるだろうと述べた。助成金利用については平成30年度の予算で変わるかもしれないと前置きしたうえで、介護離職防止支援や育児休業等支援の制度について説明した。

第二部では、冒頭、大浦氏が、セミナーのテキストである『女性社員の労務相談ハンドブック』（新日本法規出版）の使い方を説明し、その後、パネル討議が行われた。

パネル討議では、セクハラ調査の注意点、女性活躍促進のサポート実例の紹介など幅広くテーマで意見交換が行われた。最後に大浦氏は討議を振り返り、「焦点は女性だが、最終のゴールは『誰もが働きやすい職場』を目指すことにある」とまとめた。