

同一労働同一賃金への対応実務

～この問題に詳しい2人の専門家から徹底解説～
～制度見直しに関する10の疑問への回答を通じて～

●開催要領●

●日時●2019年 7月1日(月) 13:00～17:00

●会場●厚生会館(東京・平河町) *東京メトロ有楽町線 麴町駅 徒歩2分

講師紹介

石寄・山中総合法律事務所 パートナー弁護士 江 畠 健 彦 氏

【講師略歴】1998年早稲田大学政治経済学部卒業 2003年司法試験合格 2005年司法修習修了(58期)弁護士登録(第一東京弁護士会)石寄信憲法律事務所入所(現:石寄・山中総合法律事務所)

2013年1月ヴァイスパートナー就任 2015年1月パートナー就任

【主な著書】「個別労働紛争解決の法律実務」(中央経済社・2011年・共著)、「労働時間規制の法律実務」(中央経済社・2010年・共著)、「Q&A 人事労務規程変更マニュアル」(新日本法規・2013年・共著)、「Q&A で納得! 労務問題解決のために読む本」(日本労務研究会・2016年・共著)ほか

デロイト トーマツ コンサルティング合同会社 シニアマネジャー 山 本 奈 々 氏

【講師略歴】要員・人件費計画策定・最適化マネジメント、グループ要員・人件費管理体系構築、要員・人件費のリストラクチャリング、合併に伴う要員再配置・人事統合、組織・人事戦略策定、業務設計・組織設計、人事諸制度設計、人材開発計画策定等、組織・人事・業務・経営管理領域に関わるコンサルティングに幅広く従事している。共著に「要員・人件費の戦略的マネジメント～7つのストーリーから読み解く」(労政時報)

●ご参加頂きたい方●

人事労務部門、法務部門、総務部門等に所属され、上記テーマをめぐる内容について実務の観点から学びたい方

■受講料: 1名(税込み、資料代含む)

正会員	32,400円(本体価格 30,000円)
一般	35,640円(本体価格 33,000円)

■参加要領

当会ホームページからお申込みください。FAX、または下記担当者宛E-mailからもお申込み頂けます。後日、(開催日1週間前～10日前までに)受講票・請求書をお送りします。

*正会員登録の有無など、よくあるご質問(FAQ)は、当会ホームページでご確認いただけます。

([セミナー・会員研究会]→[よくあるご質問])

*お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願い致します。

*最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきますので、予めご了承ください。

*申込書をご送信頂く際はくれぐれもFAX番号をお間違えないようご注意ください。

■お申込・お問合せ先

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局

担当/鈴木 E-mail:a-suzuki@bri.or.jp

TEL:03-5215-3511(代表) FAX:03-5215-0951

東京都千代田区麴町5-7-2 MFPR麴町ビル(旧 麴町M-SQUARE) 2F

当会ホームページよりお申込みいただくのが便利です。

企業研究会 セミナー 検索

*書面にてお申込みの場合には下記申込書をご記入の上、FAXにてお送りください。

191447	0503	同一労働同一賃金への対応実務	
ふりがな 会社名			
住 所	〒		
TEL		FAX	
ふりがな ご氏名		所 属 役 職	
E-mail			
ふりがな ご氏名		所 属 役 職	
E-mail			

7月1日(月)

同一労働同一賃金への対応実務

【第1部】13:00 ~ 15:00 判例・法律・ガイドライン編
～使用者側人事労務専門弁護士からみた労契法20条訴訟と
同一労働同一賃金新ガイドラインの理解とその対策について～
石寄・山中総合法律事務所 パートナー弁護士 江 畠 健 彦 氏

1. 正社員と有期雇用労働者の均衡待遇を求める労契法20条について争われた2つの事件（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件）の最高裁判決を踏まえて

<争点>

- (1) 地位確認
- (2) 就業規則の合理的解釈（補充効）
- (3) 「期間の定めがあることにより」の解釈
- (4) 不合理性の考慮要素の関係
- (5) 「不合理」の意味
- (6) 当該賃金項目の考慮方法（個別・全体）

2. 均衡待遇をめぐる裁判例の動向

正社員と有期雇用労働者またはパートタイム労働者の均衡待遇について争われた他の地裁判決を紹介

3. 最高裁判決を受けた実務対応

規定整備と賃金項目に関する考察

4. 新ガイドラインの内容と実務への影響

5. 働き方改革関連法—パート有期法の概要

(1) 不合理な待遇の禁止（均衡待遇）

- ・比較対象となる「通常の労働者」
- ・本条の対象となる待遇
- ・不合理性の判断手法
- ・その他の事情
- ・違反の場合の効果

(2) 差別的取り扱いの禁止（均等待遇）

- ・比較対象となる「通常の労働者」
- ・本条の対象となる待遇
- ・違反の場合の効果

(3) その他

【第2部】15:00 ~ 17:00 同一労働同一賃金を踏まえた制度見直し
～10の疑問への回答を通じて～

デロイト トーマツ コンサルティング合同会社 シニアマネジャー 山本 奈々氏

1. 同一労働同一賃金の考え方・原則ルールについて

2. 同一労働同一賃金を踏まえた制度見直しに関する10の疑問

- ①同じ業務をやるなら、給与項目も同じにしないとイケないのか？
- ②毎日のやっている業務が同じなら、基本給も同じ金額にしないとイケないのか？
- ③非正規社員にも賞与を支給しなければならないのか？
- ④同じ成績の人には、同じだけ賞与を支給しないとイケないのか？
- ⑤差をつけられる手当とつけられない手当は何が違うのか？
- ⑥住宅手当や家族手当も非正規社員に支給しなければならないのか？
- ⑦総額人件費を（できるだけ）上げずに見直す方法はあるか？
- ⑧制度の見直しは行わずに対応できないか？

⑨ 定年後再雇用者も、同一労働同一賃金にしなければならないのか？

⑩明日、何から始めれば良いのか？

3. 多様な働き方を許容する、これからの人事制度のあり方

- ・雇用形態が多様化する中での、これからの人材ポートフォリオの考え方
- ・多様な働き方を許容する人事制度の検討ステップ

4. まとめ