

同一労働同一賃金の法規制と実務対応

～来年4月改正法施行に向けて企業がとるべき実務対応策を平易に解説～

【開催要領】

※講師とご同業の方のご参加はお断りする場合がございます。※最少催行人数に満たない場合、開催中止とさせていただきます。

日時▶ 2019年 7月 25日(木) 13:30～17:00

会場▶ 企業研究会セミナールーム(東京:麹町)

【ご参加頂きたい方】

人事部門、総務部門、法務部門、監査部門など関係部門のご担当者

講師 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 パートナー 弁護士 内田恵美 氏

講師紹介

2000年弁護士登録。2014年までアンダーソン・毛利・友常法律事務所勤務。2017年7月までEY、デロイト・トーマツのメンバーフェームの弁護士法人に所属。公認会計士、税理士、コンサルタント等の他業種の専門家とも協働し、日本企業の海外拠点管理、国内外拠点でのリスク案件、企業再編後の人事制度統合、賃金や年金制度の改定などを含み、幅広い人事労務案件を担当。外資系企業の日本進出、日本拠点の人事労務問題に関するHeadquarterへの助言等の経験も豊富。労基署、労働局等の当局対応サポート、役員・従業員向けの企業研修講師も担当。2017年8月から渥美坂井法律事務所・外国法共同事業に所属。経営法曹会員弁護士。論文に「新たな時間外労働の上限規制と企業実務への影響」(労政時報3934号(2017))、「同一労働同一賃金特集～法令・判例に見る非正規社員の合理的な処遇格差の考え方」(労政時報3927号(2017))、「ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件とパート有期法に見るこれからの処遇の在り方 正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差解消に向けた論点整理」(労政時報第3962号(2018))など。共著に『女性雇用実務の手引き』、『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引き』(いずれも新日本法規出版)など。

【申込方法】 当会ホームページ (<https://www.bri.or.jp>) からお申し込み下さい。

企業研究会Q 検索

■受講料: 1名(税込・資料代含) ※申込書をFAXでご送信いただく際は、ご使用のFAX機の使用状況(0発信の有無など)をご確認の上、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

正会員	34,560円(本体価格 32,000円)	一般	37,800円(本体価格 35,000円)
-----	-----------------------	----	-----------------------

191412-0303 同一労働同一賃金の法規制と実務対応			
ふりがな 会社名			
住所			
TEL	FAX		
ふりがな ご氏名	所 属 職		
E-mail			

※申込書にご記入頂いた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

■申込・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～10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

※よくあるご質問(FAQ)は当会HPにてご確認ください。(TOP)→[公開セミナー]→[よくあるご質問]

※お申し込み後のキャンセルはお受け致しかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理出席をお願いします。

■お申込・お問合わせ先: 企業研究会 公開セミナー事業グループ 担当/民秋・川守田 E-mail: tamiaki@bri.or.jp

TEL: 03-5215-3514 FAX: 03-5215-0951 〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 MFPR 麹町ビル2F

【プログラム】

【開催にあたって】

大企業では来年(2020年)4月1日、中小企業では再来年(2021年)4月1日より、「パートタイム・有期労働法」(パート・有期法)が施行され、同一労働同一賃金に関する新たな規制が適用されることになります。同一労働同一賃金の考え方は、現行の労働契約法第20条及びパートタイム労働法第8条、第9条において既に導入されており、2018年6月1日には2つの事件(ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件)について最高裁判決が言い渡されましたが、その後も東京高裁判決を含む下級審判決が続々と出ています。パート・有期法の施行に伴い、同一労働同一賃金に関する労使間の法的紛争が増加することが予想され、また、同法の施行によって企業側には新たに待遇差についての説明義務も課されることになるため、企業における実務対応が急がれます。

本セミナーでは、パート・有期法の下での同一労働同一賃金関連の法規制(均等待遇・均衡待遇、同一労働同一賃金ガイドライン等)及び上記最高裁判決を含む裁判例の動向について検討した上で、同法施行に向けて企業としてどのような準備をしなければならないかについて解説します。

1. パート・有期法の下での同一労働同一賃金

- (1) 均等待遇とは?
- (2) 均衡待遇とは?
- (3) 待遇に関する説明義務
- (4) 行政による履行確保・裁判外紛争解決手続きの整備

2. ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件最高裁判決において示された「均衡待遇」の考え方とは?

- (1) 「均衡待遇」に違反するとどうなるか?
- (2) 不合理性の判断手法
- (3) 賃金総額の比較か、賃金項目ごとの比較か?
- (4) 「その他の事情」として考慮される要素

3. 最近の裁判例の動向

- (1) 基本給、各種手当、賞与、退職金、休暇
- (2) どのような「その他の事情」があれば、待遇差についての合理性が認められやすくなるか?

4. 実務対応

- (1) 「同一労働同一賃金」対応についての二つの方向性
 - ⇒ 「賃金」を変える?
 - ⇒ 「労働」を変える?
- (2) 対策の際の留意点

※最少催行人数に満たない場合、開催中止となる場合がございます。

裏面もご覧下さい! 一枚のパンフレットで 2種類のセミナーをご案内しております。