

好評につき追加開催!!!

# 同一労働同一賃金の実務対応【100問100答】

ガイドラインや判例・裁判例の内容、普段の業務で判断に迷う事案を各章毎に一問一答形式でまとめて解説

《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、開催中止とさせて頂く場合がございます。

日時▶ 2019年 11月 18日(月) 14:00~17:00

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 中山・男澤法律事務所 パートナー弁護士 高仲 幸雄 氏

講師紹介 早稲田大学法学部卒業。平成15年弁護士登録、中山慈夫法律事務所(現中山・男澤法律事務所)に入所。国士舘大学21世紀アジア学部非常勤講師。主な著書に『実務家のための労働判例読みこなし術』(労務行政)、『労使紛争防止の視点からみた人事・労務文書作成ハンドブック』(日本法令)、『優秀な社員を確保できる人事労務制度使いこなしマニュアル』(中央経済社)、『Q&A 解雇・退職トラブル対応の実務と書式』(新日本法規/共著) ほか多数

《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機の使用法(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	38,500円(本体価格 35,000円)	一般	41,800円(本体価格 38,000円)
-----	-----------------------	----	-----------------------

191710-0101 同一労働同一賃金の実務対応【100問100答】

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にてご確認いただけます。([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 セミナー事業グループ 担当/民秋 E-mail: [tamiaki@bri.or.jp](mailto: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

各章の問題の一部をピックアップしております。※問題の内容は変わる可能性があります

### 1. 総論

Q: 同一労働同一賃金に関する法改正では、どの法律が変わったのですか?改正の概要を教えてください。

Q: 同一労働同一賃金に関する本を読むと「均等待遇」「均衡待遇」や「職務給」「職能給」などという言葉が出てきて混乱します。簡単にポイントを教えてください。

### 2. 短時間・有期雇用労働者の均等待遇・均衡待遇

Q: パート・有期法8条の「均等待遇」で禁止される「不合理な待遇差」は、どのように判断されるのですか?

正社員と有期契約労働者に待遇差があれば、全て同条が適用されるのですか?

Q: パート・有期法8条で規定されている「その他の事情」は、どのような事情が考慮されるのですか?

### 3. 同一労働同一賃金ガイドライン、判例・裁判例

Q: 同一労働同一賃金ガイドラインは「同一労働同一賃金ガイドライン案」から、どこが変わったのですか?

Q: 同一労働同一賃金ガイドラインに記載されていない待遇や(問題となる例)に記載されていないケースであれば、法違反にはならないのですか?

### 4. 基本給・賞与・退職金

Q: 待遇差は、個々の待遇毎に判断するのですか?それとも、年収ベースや待遇全体で判断するのですか?

Q: 今後、企業は賞与の設定・支給方法に関して、どのような点に注意する必要がありますか?

### 5. 各種手当

Q: 外勤営業社員に支給している営業手当、有資格者に対して支給している資格手当は、どのように考えるべきですか?

Q: 単身赴任手当や地域手当は、非正規社員にも同様に支給しなければなりませんか?

### 6. 休暇・休職・福利厚生等

Q: 夏期休暇や年末年始休暇は、非正規社員にも正社員と同様に付与しなければなりませんか?

休暇を付与するとしても、正社員は完全月給制、非正規社員は時給制です。休暇分の賃金はどう扱ったらよいですか?

Q: 慶弔休暇や病欠休暇は非正規社員にも正社員と同様に付与しなければなりませんか?

### 7. 定年後再雇用・無期転換社員

Q: 定年後再雇用社員にもパート・有期法8条と共に同法9条が適用されるのですか?

定年後再雇用ではない高齢の非正規社員と同様の待遇で問題ないですか?

Q: 定年後再雇用者の職務内容を変更させておけば、大幅な賃金減額が可能ですか?

### 8. 説明義務

Q: 待遇差の説明が求められた場合、どのような方法で、いつまでに説明する必要があるのですか?

厚生労働省のパンフレットにある書式(様式)を用いる必要があるのですか?

Q: 待遇差の説明をしなかったり、間違った説明をするとペナルティはあるのですか?

### 9. 派遣社員

Q: 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式は、派遣先や派遣元にとって、どちらにメリットがあるのでしょうか?

Q: 労使協定は、どのように締結するのですか?派遣社員は派遣先で就労しているので過半数代表の選出が困難です。

### 10. 今後のスケジュール・対応

Q: 以下の場合、就業規則の整備はどうしたらよいですか?

①非正規社員には、就業規則を作っていない

②パート就業規則、定年後再雇用社員規則、契約社員規則など複数の非正規社員用の就業規則がある

過去のご参加様からの質問が多かった

『①待遇差の整理表と待遇差の説明資料のサンプル、②社内検討時の想定問答集』も特別資料として配布いたします。

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。