


2020年度 経営者セミナー

中小企業への4月施行・最高裁判決を踏まえ

いわゆる同一労働同一賃金への企業の対応実務

日時 **2021年2月26日(金) 13:30~17:30** (受付開始13:00~)

講師	安西法律事務所 所長 弁護士 安西 愈 氏		企業経営に大きな影響を与える「同一労働同一賃金」の中小企業への4月施行を控える中、2020年10月の最高裁判決を踏まえ、労働関係の弁護士として第一人者の安西 愈先生をお招きし、判例などを踏まえた最新の情勢や法改正への対応などについて解説していただきます。 経営者や人事労務に携わる皆様にご参加いただき、具体的な対応の検討にご活用ください。
	会場		
参加費	会員 10,000円 非会員 15,000円	愛知県下の各労働基準協会会員 参加費には、資料代・消費税を含みます。	主催 公益社団法人愛知労働基準協会 公益社団法人全国労働基準関係団体連合会 愛知県支部
定員	50名	※申込期日前に定員に達した場合は締切とさせていただきます。お早めにお申し込みください。	お問い合わせ 公益社団法人愛知労働基準協会 総務部 TEL 052-221-1438 / FAX 052-204-1268 E-mail: soumu-ark@airouki.or.jp

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い、参加者数の制限、座席を指定制としてソーシャルディスタンスを確保したうえで実施します。今後の感染状況の変化により、開催を取りやめる場合があります。中止の連絡等は決定次第当協会ホームページへ掲載します。

講演内容

1 いわゆる同一労働同一賃金とは

- 1 同一労働同一賃金ではなくパート・有期労働者の待遇改善
— 賃金のみでなく、休日・休暇・福利厚生など含む —
- 2 合理的でなく「不合理な相違」の禁止
— 相違を前提にどこから民事上不法行為になるの問題 —
- 3 比較対比する労働者をめぐって
— 誰が対比する労働者を決めるのか —

- 4 企業は比較対比労働者をどう定めるか
— 正社員、無期転換者と有期・パート社員の定義規定化・説明義務 —
- 5 社員の雇用体系・区分に応じた別々の就業規則を作成すること
— 面倒でも手抜きしないこと。「準用」は問題となる。 —
- 6 定年後再雇用社員の待遇の相違をめぐって
— 判例上の考えは70歳までの努力義務の改正で変わるか —

2 不合理な労働条件の差が違法(不法行為)で損害賠償義務が発生とは

- 1 待遇の相違の判断基準はどうなっているのか
— 包括的企業一家意識から具体的合理的理由へ —
- 2 いわゆる判断の三要素と待遇の性質・目的との関係は
— 一つ一つの待遇ごとに判断される —
- 3 合意した労働条件なのにそれが不法行為(過失)となり損害賠償とは
— 労使合意に優先する国の政策的立法 —
- 4 従前は適法であった待遇差が施行期日から違法になる
— 後で法律ができて違法となるので改善見直しが必要 —

- 5 「不合理」な相違であるかは誰が判断するのか
— 裁判所が判断・裁判所が賃金の決定に介入するのか —
- 6 過去の不合理な相違は損害賠償で賃金ではない
— 賃金は労働契約で決定する —
- 7 民事的な法的効力なので監督行政は不介入
— 労働条件の法定基準でなく、待遇内容(不合理性)の問題 —

3 具体的な待遇項目と不合理な相違か否かの判断をめぐって

- 1 「労働」に対し「賃金を支払う」契約なのになぜ手当項目別に不合理性が発生するか
— 経済的労働対価ではなく法的視点での規制のため —
- 2 ノーワーク・ノーペイでない月給制と時給・日給制の相違は不合理の問題にならないのか
— 提供される労働の受領の形態の相違で三要素の外か —
- 3 基本給は決定基準が違う「指針」の適用がないのか
— 同一の賃金決定基準は求められていない —
- 4 基本給について
— 不合理性判断に具体的基準がない。判例上の取扱い —
- 5 賞与について
— 経営裁量が大きく、アルバイトへの不支給は不合理でないとの判例も —
- 6 退職金について
— 有期雇用者・パートには支払わなくても不合理ではないか —
- 7 家族手当について
— 更新している有期社員にも家族手当を支払わないと不合理か —
- 8 住宅手当について
— 転居を伴う転勤のない会社で正社員のみに支払うのは不合理か —
- 9 職務・業務等関連手当(職務手当、能率手当、営業手当等)について
— 職務内容、責任、配置の変更や人事(育成)政策などに結びつくか —

- 10 就労環境・条件・時期等との関連手当(危険手当、作業手当・年始手当等)について
— 三要素と結びつくか、一律支給などの場合の不支給は不合理か —
- 11 勤務・業務の奨励関連手当(精進手当、奨励手当、リモート手当等)について
— 有期社員にも同一支給か。パートに支給は問題か —
- 12 職務内容・責任・人材育成に関連しない手当(物価手当、地域手当、食事手当、単身赴任手当等)について
— 正社員のみへの採用優遇的支給は不合理か —
- 13 通勤費の定期券代、テレワークでの実費制も賃金か
— 労災の給付日額や社会保険の標準月額になぜ入っているか —
- 14 夏期・年末休暇、勤続休暇などの相違は慰労・休養の必要性の違いでは不合理か
- 15 病気休暇、休職、慶弔休暇等は社員の職務上の地位、責任、勤続報償、企業貢献等の相違とするのは不合理か
— パート・有期雇用への病気休暇・休職制度がないのは不合理か —
- 16 福利厚生について職務貢献や長期勤続奨励の違いとの理由は不法行為なのか
- 17 派遣社員の賃金については労使協定方式がルーティンとなったか
— テレワーク等新しい派遣様式への対応は —

4 中小企業への4月施行の法改正への対応 — 重要となる説明義務・賃金規程の改正 —

- 1 労働契約法第20条の解釈・取扱いと改正法は異なるのか
- 2 賃金の労使決定に行政はどこまで指導介入できるのか
- 3 改正法による労働者に対する説明義務の内容は
- 4 どこまで説明すればよいか — 納得が必要か —
- 5 賃金項目毎に性質・目的を加えた賃金規程等の改正の必要性
- 6 企業内の自主的解決はどこまで可能か

○申込期日・申込方法

受講申込書に必要事項を記載の上、2月19日(金)までにFAXにてお申込みください。
(定員になり次第締切らせていただきますので、お申込みはお早めをお願いします。)

○支払方法

受講料は、以下の口座に2月19日(金)までにお振込みください。

○振込先

三菱UFJ銀行 鶴舞支店 普通No 0187043 公益社団法人愛知労働基準協会

・振込手数料はご負担いただきますようお願いいたします。

・2月19日(金)以降の受講取消については、受講料はご返金いたしかねますのでご了承ください。

セミナーに参加されるみなさまへのお願い

- ・発熱など、風邪の症状が発症した場合には、セミナーの参加をご遠慮いただいております。
- ・来場時の検温にご協力をお願いいたします。
- ・検温の結果37.5度以上の場合には、セミナーへの参加をご遠慮いただくことがあります。
- ・セミナー会場では、マスクの装着をお願いいたします。
- ・セミナー参加中、体調が悪くなった場合には、事務局職員にお申し出ください。
- ・状況により、セミナーの中断または開催中止が生じますことをご了承ください。
- ・セミナー参加の1~2か月前に海外渡航歴にある方については、ご参加をご遠慮いただくことがあります。
- ・スマートフォンを活用した「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCA)」の活用をお願いします。



切り離さないでそのまま送信してください。

○申込み先 公益社団法人愛知労働基準協会 総務部 行

FAX 052-204-1268

申込日 年 月 日

「2020年度経営者セミナー」2/26(金)
受講申込書 兼 受講票

区分 (いずれかに○)	会員 10,000円	()労働基準協会会員 愛知県下の労働基準協会の会員の方は加入する協会名をご記入ください。		
	非会員 15,000円			
事業場名				受付No.
所在地	〒			
参加者 職・氏名	所属・役職名	氏名(フリガナ)		申込受付印
連絡担当者 職・氏名	所属・役職名	氏名(フリガナ)		
電話番号		FAX番号		
E-mail				
振込予定日	年 月 日			

- ・太枠内のすべてについてご記入ください。FAX番号は必ず記入していただきますようお願いいたします。
 - ・本申込書中の個人情報は当協会が行う各種セミナーのご案内などに利用させていただくことがあります。
 - ・請求書が必要な方は以下にご記入ください。押印後、FAXにて返信したものを請求書に代えさせていただきます。
- なお、正式な請求書が必要な場合は別途お送りしますので、右にチェック(☑)をお願いします。

(HP)

【正式な請求書を希望する ☐】

請求書

年 月 日

御中

金額の先頭に¥マークをお書きください

--	--	--	--	--	--

ただし 2020年度経営者セミナー 参加費

公益社団法人愛知労働基準協会
〒460-0008
愛知県名古屋市中区栄2-9-26
Tel 052-221-1438