

短時間労働者・有期雇用労働者及び派遣労働者をITプロジェクトに参画させる場合の
同一労働同一賃金問題とその対応策（4119341）

今回のセミナーでは、今回の法改正の複雑な内容・手続きを明らかにして、その法的問題点、実務上の問題点を解説するとともに、その対応策を検討いたします。

開催日時	2019年10月25日(金) 10:00-17:00
カテゴリー	共通業務（契約管理、BCP、コンプライアンス、人的資産管理、人材育成、資産管理）・セキュリティ・システム監査 専門スキル
講師	加藤高敏 氏 （加藤労働市場・派遣研究所 所長） 平成4年から平成24年まで、社団法人日本人材派遣協会勤務。在職中、財団法人高齢者雇用開発協会（現独立行政法人高齢・障害者支援機構）「高齢者の派遣就業における実態と今後のあり方に関する調査研究会」委員、健康保険組合連合会「就業構造・雇用形態の多様化が医療保険制度に及ぼす影響等の調査研究」検討委員会委員、財団法人東京しごと財団「シルバー人材センター等一般労働者派遣事業研究会」委員、独立行政法人高齢・障害者支援機構「人材派遣業における障害者雇用推進事業委員会」委員、その他各種団体の委員会委員を歴任
参加費	J U A S 会員/ITC：33,000円 一般：42,000円（1名様あたり 消費税込み、テキスト込み） 【受講権利枚数1枚】
会場	一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会（日本橋堀留町2丁目ビル2階）
対象	受講条件： 民法（請負・委任）、労働者派遣法、職業安定法などの関連法令の基礎知識がある方 IT部門、システム会社の管理者 中級
開催形式	講義
定員	30名
取得ポイント	※ITC実践力ポイント対象のセミナーです。（2時間1ポイント）
ITCA認定時間	6

主な内容

同一企業におけるいわゆる正規労働者（無期フルタイム労働者）と非正規労働者（短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指す「働き方改革法」が2018年6月に成立しました。

短時間労働者・有期雇用労働者については、大企業では2020年4月1日から、中小企業については1年遅れの2021年4月1日から施行され、派遣労働者については、2020年4月1から施行されます。

一般的に多くの企業では正規労働者と非正規労働者の待遇に何らかの相違があるのが通常であるため、施行日までに自社の待遇差が不合理で違法とならないかの検証、不合理でないとしてその相違の理由を労働者に説明するための準備、待遇差を是正する場合その是正の内容の検討・労働組合との協議などさまざまな対応が必要となります。特に、派遣労働者を受け入れる場合には、派遣先均衡・均等方式を採ったとしても、労使協定方式を採ったとしても、今までよりも派遣料金が上昇する恐れがあり、生産性向上の観点から労働力の活用を様々な観点で検討する必要があると考えます。

そこで、今回のセミナーでは、今回の法改正の複雑な内容・手続きを明らかにして、その法的問題点、実務上の問題点を解説するとともに、その対応策を検討いたします。

<内容>

第1部 復習 働き方改革法の全体像

第2部 同一労働同一賃金制度

1 同一労働同一賃金の基本的な考え方

2 改正法的主要内容

(1)短時間労働者・有期雇用労働者と正規労働者との均衡・均等待遇原則

(2)派遣労働者と派遣先の通常の労働者との均衡・均等原則

- a 派遣先の通常労働者との均衡・均等方式
派遣先における義務、派遣元における義務
- b 例外としての労使協定方式
派遣先における義務、派遣元における義務

(3)説明義務の強化

- a 短時間労働者・有期雇用労働者に対する説明義務
- b 派遣労働者に対する説明義務

3 重要な最高裁判例

- (1)ハマキョウレックス事件
- (2)長澤運輸事件

4 同一労働同一賃金ガイドラインの具体的検討

- (1)短時間労働者・有期雇用労働者について
- (2)派遣労働者について

5 短時間労働者・短期雇用労働者を受け入れる場合の留意点、派遣労働者を受け入れる場合の留意点

- (1)現状の把握・整理
- (2)待遇差の検証
- (3)説明義務への対応
- (4)待遇差改善のための施策