平成27年・平成30年労働者派遣法改正後の常駐請負・派遣制度の実務上のポイントと留意点（4119338）

平成27年・平成30年労働者派遣法改正後の常駐請負・派遣制度の課題・問題について、トラブル未然防止の観点（法的観点）からその前提たる職業安定法・労働者派遣法の基礎から応用問題、及び平成30年改正法の改正点及び課題・対応策を説明するセミナーを企画しました。テキストとしては、実務の運用基準となる「労働者派遣事業関係業務取扱要領（厚生労働省）」を考慮したオリジナル解説書を用意し、セミナー受講後の復習も考慮にいれています。

開催日時	2019年12月5日(木) 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、財団法人高年齢者雇用開発協会（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	ＪＵＡＳ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	◆受講前提条件：　民法(請負・委任)、派遣法の基礎知識(用語の意味の理解等)がある方でさらに職業安定法、労働者派遣法の基礎知識から応用知識まで体系的に学ばれたい方 ◆対象：システム開発のリーダー、マネージャー、システムの調達担当者、派遣元・派遣先責任者 中級
開催形式	講義
定員	30名
ITCA認定時間	6

主な内容

平成27年労働者派遣法改正は、従来の派遣制度と派遣期間制限が大幅に変わり、個人単位の派遣期間制限と派遣先事業所単位の派遣期間制限の２つの派遣期間制限が導入されました。また。労働契約申し込みみなし制度も導入され、派遣先は違法派遣を受け入れた場合、派遣労働者に対する労働契約申し込みみなしが成立し、派遣労働者が承諾すると派遣先と派遣労働者との間に労働契約が成立することになります。偽装請負の場合も同様です。

また、平成30年にはいわゆる「働き方改革法」が成立し、その中のメインの一つとして、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保として、平成30年改正労働者派遣法では、「同一労働・同一賃金」の原則が定められました。その具体的内容は、派遣労働者については、①派遣先の労働者との均衡・均等待遇、又は②同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等の労使協定による待遇の確保の義務化です。

いづれの方法を採ったとしても、派遣を活用している派遣先にとっては派遣料金のアップが予想され、今後労働者の活用をどう対応すべきかが課題となっています。対応方法としては、３つの方向性が考えられます。第１に派遣料金が高くなったとしても派遣労働者を受け入れる、第２に派遣先の直接雇用に切替える、第３に請負に切替えるとの方向性です。例えば、直接雇用に切替える場合は、雇用形態を有期雇用から無期雇用への無期転換請求の問題もあり、また請負に切替える場合は、偽装請負にならないよう注意が必要です。この平成30年改正労働者派遣法は、2020年4月から施行されることから早急な検討・対応が必要となります。

そこでこれらの課題・問題について、トラブル未然防止の観点（法的観点）からその前提たる職業安定法・労働者派遣法の基礎から応用問題、及び平成30年改正法の改正点及び課題・対応策を説明するセミナーを企画しました。

テキストとしては、実務の運用基準となる「労働者派遣事業関係業務取扱要領（厚生労働省）」を考慮したオリジナル解説書を用意し、セミナー受講後の復習も考慮にいれています。

第１　労働者派遣事業とは
第２　労働契約申込みみなし制度とは
第３　「派遣」と「請負」の区分基準
第４　労働者派遣契約から派遣就業、派遣要員受け入れまでのチェックポイント
（１）派遣労働者（要員）の派遣就業手続き
（２）労働者派遣契約で定めなければならない事項
（３）派遣期間制限について
（４）労働者派遣契約と派遣労働者の特定
（５）労働者派遣契約締結後の派遣就業にかかる手続き

第５　現場で発生する具体的な諸問題についての検討
＜請負関係＞
・請負人に対して許される注文・指図とは
・システムにトラブルが発生したときにユーザーが直接受託者の担当者に問い合わせてもよいか
・業務の再委託の場合、再受託の管理責任者・労働者が発注者に直接業務内容の確認をしてもよいか
・請負人の管理責任者は必ず現場に常駐しなければならないか、複数の作業現場を１人の管理責任者が担当することは可能か
・請負の管理責任者を複数選任してよいか
・管理責任者と作業者の兼任は可能か
・二次下請け先に対するプロジェクト管理はどのようにしたらよいか
・業務の再委託の場合、例えばＡ社がＢ社に業務委託しＢ社がＣ社に再委託した場合、Ａ、Ｂ、Ｃ社３社合同の打ち合わせ会議を開催してもよいか、
　その際、Ｂ社、Ｃ社の労働者も同席させてよいか
・発注者からの依頼メールを請負人の管理責任者に送付する際、請負労働者にも併せて（ｃｃ）で送付してもよいか
・発注者は請負労働者の調査をどこまでできるか、人名の入らない職務経歴書提出要請、商談への出席依頼は可能か
・発注者は人名の入った開発体制図をもらうことができるか
・発注者はリーダーやメンバーの交代を要求できるか

＜派遣関係＞
・グループ企業の人材派遣の子会社から派遣を受け入れるのは自由か
・派遣先は当該会社を離職後１年以内の者を派遣で受け入れてもよいのか
・派遣先は個人名の入らない派遣労働者の業務経歴書の送付を要求してよいか、請負労働者の場合はどうか
・派遣先は派遣労働者から直接秘密保持誓約書を取得してよいか
・個人単位の派遣期間制限で３か月空ければ引き続き同一組織単位で同一派遣労働者を派遣で受け入れてよいか
・派遣と派遣先の直接雇用の交互異動は許されるか
・雇用安定措置を免れるために、派遣期間を意図的に３年未満にすることは許されるか
・派遣先都合により派遣就業が終了したことを理由に、派遣元は有期雇用派遣労働者を同契約期間内に解雇することができるか
・派遣元は派遣労働者に通勤手当を必ず支払わなければならないのか

第６　請負契約において客先で作業を行う場合、派遣要員を受け入れる場合の留意点
　１　請負契約に基づき客先で作業をする場合の留意点
　２　派遣労働者（要員）を受け入れる場合の留意点
　（１）法的な留意点
　　・雇用安定措置
　　・キャリアアップ措置
　　・事業所ごとの情報提供
　　・労働基準法等の特例
　　・派遣先は派遣労働者の属する労働組合からの団交申し入れに応じなければならないのか
　（２）派遣労働者の活用に当たっての具体的留意点

第７　同一労働同一賃金について