

システム開発プロジェクトに外部労働力（派遣・請負）を受け入れる場合の法律実務入門（4119233）

システム開発プロジェクトに外部労働力（派遣・請負）を受け入れる場合の法律実務入門

－派遣要員、請負要員を受け入れる場合に最低限押さえておきたい事項－

本セミナーでは、コンプライアンスの観点から、システム開発プロジェクトが迅速・適正・効率的に運営できるよう実務で発生する問題・疑問点を具体的にわかりやすく、基本から応用まで詳細に説明し、具体的問題が発生した場合に自ら迅速・的確に対応できるよう基礎力・応用力をつけます。労働者派遣法等の知識がない方でも安心して受講できます。

開催日時	2019年5月20日(月) 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	発注者の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、派遣先責任者などの方でテーマについての入門者 初級
開催形式	講義
定員	30名
ITCA認定時間	6

主な内容

労働者派遣事業は、派遣先、派遣元、派遣労働者の三者による法律関係となり、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令の適用が通常の雇用関係と異なり、複雑になっています。そのため、法律関係の理解不足から、派遣労働者と派遣元とのトラブルのみならず、派遣先と派遣労働者との間でも労働契約の存否をめぐるトラブルが多発し、行政指導、訴訟の対象になっています。

また、請負においては、派遣と請負の区分が困難で、厚生労働省では、派遣と請負の区分基準に係る疑義応答集を発表し、その明確化に努めています。網羅的に記載されているわけではなく、実務上判断が難しく、トラブルが発生しているのが現状です。特に平成27年の労働者派遣法改正により、偽装請負に労働契約申込みみなし制度が適用されることになり、発注者と請負労働者との間で労働紛争が発生する恐れがあります。常駐請負において偽装請負にならないようにするのが、喫緊の課題です。

このセミナーでは、コンプライアンスの観点から、システム開発プロジェクトが迅速・適正・効率的に運営できるよう実務で発生する問題・疑問点を具体的にわかりやすく、基本から応用まで詳細に説明し、具体的問題が発生した場合に自ら迅速・的確に対応できるよう基礎力・応用力をつけます。労働者派遣法等の知識がない方でも安心して受講できます。

◆主な研修内容：

- 労働者派遣事業の意義等
 - 労働者派遣事業（派遣事業）とはどのようなものか
 - 派遣事業における労働者とは
 - 派遣事業と禁止されている労働者供給事業との関係は

- ・派遣法上の請負とは
 - ・派遣事業と請負により行われる事業はどのような基準で区分されるのか
 - ・出向との違いは何か
 - ・派遣先は受け入れた派遣労働者をさらに第三者に派遣することができるか
 - ・紹介予定派遣とはどのようなものか
- 2 労働者派遣事業の手続きの流れ
- ・派遣元・派遣先は、労働者派遣事業でどのような手続きをしなければならないのか
- 3 労働者派遣契約
- ・労働者派遣契約（個別契約）に定めなければならない事項は何か
 - ・派遣契約（個別契約）の他に派遣基本契約を必ず締結しなければならないのか
 - ・派遣契約は書面で定めなければならないのか
 - ・派遣契約書に派遣労働者の氏名を記載することができるか
 - ・派遣契約書の一部変更の場合、新たな契約書に差し替えなければならないのか
- 4 派遣期間制限
- ・平成27年派遣法改正で導入された派遣期間制限にはどのようなものがあるか
 - ・派遣先事業所単位の期間制限とは
 - ・派遣労働者個人単位の期間制限とは
 - ・雇用安定措置にはどのようなものがあり、又必ず実施しなければならないのか
 - ・クーリング期間を置けば、派遣先は再度同一人を派遣で受け入れることができるか
 - ・派遣可能期間延長の際の過半数労働組合の意見聴取はどのようにすればよいか
- 5 労働契約申込みみなし制度
- ・労働契約申込みみなし制度とはどのような制度か、派遣先は何らかの意思表示をしなければならないのか
 - ・多重請負の場合は、誰に労働契約申込みみなし制度が適用されるのか
- 6 常駐請負（請負契約に基づき客先で作業する場合）関係
- ・派遣と請負の区分基準（37号告示）の具体的事例検討
 - ・請負において委託先（請負人）の調査はどこまでできるのか、人名の入らない業務経歴書受領、面談、商談への出席依頼はどうか
 - ・請負人に対する注文・指図はどのようにすればよいか、仕様書等ですべてを取り決めることはできない、現場で指図をしてもよいか、どのように指図をすればよいか
 - ・管理責任者やメンバーの交代要求はできるか
 - ・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のか。複数の作業現場を一人の管理責任者が担当することは可能か
 - ・管理責任者と作業者の兼任は可能か
 - ・発注者との打ち合わせ会議や発注者の事業所の朝礼に、請負人の管理責任者だけでなく、請負労働者も出席させてよいか
 - ・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場合、請負労働者にも併せて（ccで）送付することはできるか
 - ・発注者は、請負労働者から秘密保持誓約書を直接取得してもよいか
 - ・二次下請け先に対するプロジェクト管理はどのようにすればよいか
- 7 その他の派遣関係
- ・派遣先は派遣労働者の職務経歴書を派遣会社に要求してもよいか、個人名の入らない職務経歴書の場合はどうか
 - ・派遣先は、派遣労働者から秘密保持誓約書を直接取得してよいか
 - ・派遣先は、派遣労働者の緊急連絡先を派遣元に聞いてもよいか
 - ・派遣労働者に対して自由に出張を命ずることができるか、指揮命令者が同行しない場合はどうか
 - ・派遣先は、1週間程度働く日雇派遣労働者を受け入れてもよいのか
 - ・派遣先は、グループ企業の人材派遣子会社から自由に派遣を受け入れることができるか
 - ・派遣先は、同一会社の他の事業所の離職後1年以内の労働者を派遣で受け入れることができるか
 - ・派遣先の同一組織単位において派遣と直接雇用を交互に繰り返すことが許されるか
 - ・派遣労働者と派遣先労働者との均衡処遇制度にはどのようなものがあるか
 - ・派遣元責任者・派遣先責任者の行うべき業務にはどのようなものがあるか
 - ・派遣元管理台帳・派遣先管理台帳に記載すべき事項はどのようなものがあるか
 - ・派遣元は派遣労働者に対してどのような事項を伝えなければならないのか
 - ・派遣元の事業所ごとの情報提供については、どのようなものがあるか
 - ・派遣先は、労働基準法等の責任を負うのか
 - ・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
 - ・派遣労働者から苦情がきた場合の対応はどのようにすればよいか