

残席わずか

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（4119238）

改正法の新たな運用と偽装請負にならないポイント等トラブルの未然防止の観点から、労働者派遣法と職業安定法の基礎から応用問題(発注者はどこまで受託者に関与できるかなど)までを網羅的に取り上げ、解説するセミナーを企画しました。テキストとして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を考慮しています。

開催日時	2019年7月8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	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
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

<受講者の声>

- ・請負適正化が緊急の課題だったので、要求に合っていた。
- ・請負や派遣契約の留意点の確認ができた。法改正の内容についても学ぶことができた。
- ・ポイントが具体的でわかりやすかった。煩雑な内容をポイントを押さえて解説いただいた。
- ・義務や禁止事項の具体例が資料として提供されている。

平成27年の改正労働者派遣法施行から、派遣受入期間制限のなかったシステム開発業務などいわゆる「専門26業務」は、派遣先の同一組織単位では、同一派遣労働者を最大3年までしか派遣で受け入れることができなくなりました。個人の力量に依存するシステム開発業務において3年経過した派遣労働者に対してどう対応するかが課題となっております。又、3年間派遣見込みのある派遣労働者に対しては、雇用安定措置が義務化され、派遣会社にとってどう対応するかも問題となります。

さらに平成27年10月1日からは、労働契約申込みみなし制度が導入され、派遣期間制限違反の場合などでは、派遣労働者等に対して、労働契約申込みみなしが適用され、労働者があるの申し込みに対して承諾をすると、派遣先等と労働者の間に、労働契約が成立することになります。特にその中の偽装請負の場合は、偽装請負が否か区分が困難で、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（37号告示）」とそれに関連する疑義応答集が厚生労働省から出されていますが、個別ケースの判断が難しく実務上どうすればよいかその解決策が求められています。個人情報保護・機密保持の観点から委託者から委託者の事業所内でのシステム開発作業の実施を求められるケースも多く、請負と派遣の区分がますます重要性を帯びているのが実情です。

そこで、これらの問題を含めて、改正法の新たな運用と偽装請負にならないポイント等トラブルの未然防止の観点から、労働者派遣法と職業安定法の基礎から応用問題(発注者はどこまで受託者に関与できるかなど)までを網羅的に取り上げ、解説するセミナーを企画しました。

また、平成30年に成立した「働き方改革」関連についても派遣法関連に触れていきます。テキストとして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を考慮しています。

- 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
- ・完成したシステムの運営・保守を行う請負労働者の教育研修を発注者が行うことができるか

<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
- ・日雇派遣労働者を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

<二重派遣についての具体的対応>

- ・多重派遣の場合は
- ・派遣労働者を請負契約の業務に従事させることができるか
- ・指揮命令する者は派遣先の労働者でなく派遣労働者でもよいか、派遣労働者が他の派遣元からきた派遣労働者を指揮命令できるか

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
- ・作業内容、成果物、完成、納期、保証についての明確化
 - ・管理責任者、報告・指示の方法についての明確化
 - ・作業場所、機器などの使用についての明確化
 - ・事業主としての財務上及び法律上の責任の明確化

- ・受託金額の定め方

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

- ・派遣期間制限抵触日通知
- ・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
- ・働き方改革について
- ・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応じた具体的な留意点