# 知らないと危ない、働き方改革のシステム開発業界への影響（4119278）

働き方改革法はすべての業種に影響のある法改正ですが、受託開発を行っている企業への影響は、一般の企業に比べ労働環境の特徴が異なるため遙かに大きくなります。働き方改革法案が骨抜きとならないために真剣に取り組む必要があります。一方で、トラブル対応時や納期前において、一時的に長時間労働を強いざるを得ないのも実情です。本セミナーでは、働き方改革法の概要と、本法での受託開発における問題点と解決方法を解説いたします。

| | |
|---|---|
| 開催日時 | 2019年4月24日(水) 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 | 池田聡 氏<br>（KOWA法律事務所　 弁護士・システム監査技術者 ）<br>1989年日本興業銀行(現みずほ銀行)入行、システム部門、業務企画部門、業務監査部門、営業店長を経て、現在に至る。 |
| 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）<br>【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 | 客先常駐で受託開発を行う企業の管理担当者 技術者の派遣元企業、派遣先企業 発注者側の管理担当者 中級 |
| 開催形式 | 講義 |
| 定員 | 30名 |
| ITCA認定時間 | 6 |

## 主な内容

働き方改革法の柱は以下のとおりです。

1 労働時間法制の見直し
（1）残業時間の上限を規制を罰則付き法制度化
（2）「勤務間インターバル」制度の導入
（3）１人１年あたり5日間の年次有給休暇の取得義務づけ
（4）月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げ（25%→50%）
（5）労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけ
（6）「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充
（7）「高度プロフェッショナル制度」の新設
2 同一労働・同一賃金

一方、システム開発、特に受託開発の現場は、以下の点が他の労働環境と異なります。

ア 長時間労働の状態化
イ 深夜残業がやむを得ない
ウ 客先常駐者の勤務時間の把握が困難
エ 派遣が多い

働き方改革法は、すべての業種に影響のある法改正ですが、上記受託開発の特徴に鑑みれば、受託開発を行っている企業への影響は、一般の企業に比べはるかに大きいでしょう。特に、上記、「ウ 客先常駐者の勤務時間の把握が困難」という状況は、1－（5）だけでなく、1－（1）（2）（4）が骨抜きになってしまうため、真剣に取り組む必要があります。いい加減な対応をすると、刑事罰を受ける可能性すらあります。

一方で、トラブル対応時や納期前において、一時的に長時間労働を強いざるを得ないのも実情です。そのためには、フレックスタイム制等、柔軟な労働環境の構築が従来以上に必要となります。また、派遣については、同一労働同一賃金の要請から、
１）派遣先の労働者との均等・均衡待遇

２）一定の要件を満たす労使協定による待遇
のいずれかをとらないいけません。

本セミナーでは、働き方改革法の概要と、受託開発における問題点と解決方法を解説いたします。

＜プログラム＞
第1　働き方改革法の概要
1　労働時間法制の見直し
(1) 残業時間の上限を規制を罰則付き法制度化
(2) 「勤務間インターバル」制度の導入
(3) １人１年あたり5日間の年次有給休暇の取得義務づけ
(4) 月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げ（25%→50%）
(5) 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけ
(6) 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充
(7) 「高度プロフェッショナル制度」の新設
2　同一労働・同一賃金

第2　受託開発における問題点と解決方法
1　勤務時間の把握
2　勤務形態の柔軟化（フレックス、裁量労働等）
3　派遣についての同一労働同一賃金対応