

# 「派遣法改正」

中小企業も施行まで残り3ヶ月！

## 2020年4月施行に向けての準備・対応策

～ 派遣の同一労働同一賃金とは何か？ 労働者派遣のよくある問題と対応策は？ ～

### 【特 色】

昨年成立した働き方改革関連法の目玉の一つが「同一労働同一賃金」です。実はこの法改正で実務に最大の影響を与えるのが、2020年4月1日施行の派遣法改正（派遣の同一労働同一賃金）です。施行日以降は①均等・均衡方式、②労使協定方式という2方式のどちらかを「選択」しなければならず、派遣会社、派遣先の双方に影響が出ます。今年7月に厚労省が全国の労働局に指針を伝え「派遣社員、3年勤務なら時給3割上げ」「雇止め拡大に懸念も」など大きく報道されています。

大企業も中小企業も施行日は同じ「2020年4月1日」です。つまり本セミナー実施時点で施行日まで残り3か月という状況です。他にも「教育訓練・福利厚生義務化」など様々な改正が予定されています。

本セミナーでは、①施行日が迫った「派遣の同一労働同一賃金」の実務対応を中心として、②労働者派遣でよくある問題と対応策、③派遣から業務委託に切り替えた際の偽装請負リスクについて徹底解説いたします。

※プログラムは次のページでご確認ください。

### 【開催日時】

2019年12月20日(金) 14:00～17:00

### 【会 場】大阪銀行協会 別館3階(11号室)

大阪府大阪市中央区谷町3丁目3-5 最寄り駅：大阪メトロ谷町線・中央線 谷町四丁目駅

### 【受講料】会員 19,800円 一般 27,500円

参加者1名様、消費税等、テキスト代を含む

### 【講 師】石寄・山中総合法律事務所 弁護士 たちばな ひろ き 橘 大 樹 氏



弁護士。専門分野は労働法。慶應義塾大学法学部法律学科、一橋大学法科大学院卒業。司法修習を経て弁護士登録の後、石寄・山中総合法律事務所入所。経営者側に立つ弁護士として、訴訟、労働審判、団体交渉のほか、長時間労働対策、セクハラ・パワハラ、休職、人事賃金制度の変更などを多数手がけ、人事労務に関連する様々な法律相談にも対応している。現在では、『働き方改革』の労務問題を中心にセミナー講師として活躍中。  
 <主な著作>『労働時間管理の法律実務』（中央経済社）『労働条件変更の基本と実務』（中央経済社）『休職した従業員を軽易業務で復帰させる義務はあるか』（ビジネス法務）など。

※個人情報の取り扱いに関して「私は貴社の個人情報に関する利用目的を確認、同意の上、申込みをします」  
 なお、個人情報の取り扱いについての詳細は、弊社ホームページ (<http://www.rri.co.jp/kojin/index.html>) をご覧ください。

### 参加申込書

12/20(金)「派遣法改正」2020年4月に向けての準備・対応策【FAX. 06-6258-8863 りそな総合研究所 行】

貴社名		区分	MS・会員・一般	会員番号	
受講票送付先	〒	連絡担当者	部署・役職		
TEL	( )		氏名		
FAX	( )	取引店	銀行		支店
参加者	氏名	( )	部署	役職	
	氏名	( )	部署	役職	

【お問い合わせ先】06-6258-8806 研修担当 (H)

# 「派遣法改正」2020年4月施行に向けての準備・対応策

## ■カリキュラム

※録音・録画はご遠慮ください。

### 1 派遣法改正の基礎知識

- (1) 労働者派遣法は何のためにあるか
- (2) 「派遣社員、勤続3年で3割増」とは何か
- (3) なぜ「雇止め懸念」と報道されているか
- (4) 中小企業の派遣先への影響とは何か

### 2 労働者派遣をめぐる実務対応

- (1) 事前面接の禁止
- (2) 派遣社員へのセクハラ、マタハラ対策
- (3) 派遣社員が妊娠したらどうする
- (4) 派遣社員を引き抜いたら紹介料を支払う必要があるか
- (5) 派遣契約解除に伴う派遣先の責任

### 3 期間制限ルール（個人単位、事業所単位）

- (1) 個人単位は今も引き続き対応必須！
- (2) 「組織単位」という概念をどう見るか
- (3) 間違いやすい意見聴取のリミット時期
- (4) 期間制限の「例外」はあるか
- (5) 違反時の法的リスクとは

### 4 派遣労働者の雇用と処遇（現行法）

- (1) 派遣元の雇用安定措置とは何か
- (2) 教育訓練とキャリアコンサルティング
- (3) 派遣先による教育訓練、福利厚生
- (4) 募集事項の周知も派遣先の義務
- (5) 離職労働者は1年以内受入れ禁止

### 5 派遣の同一労働同一賃金（改正法）

- (1) 均等・均衡方式と労使協定方式という2方式
- (2) 各方式のメリット、デメリット
- (3) 自社の賃金情報を派遣元に提供する義務

- (4) 派遣先が情報提供する「比較対象労働者」とは誰か
- (5) 労使協定を締結する場合、何を定めればよいか
- (6) 「同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額」とは何か
- (7) 退職手当や賞与についてはどう算定するか
- (8) 派遣元が労使協定を遵守していないとどうなるか
- (9) 労使協定方式をとった場合でも派遣先が義務付けられること
- (10) 同一労働同一賃金ガイドライン（派遣）

### 6 偽装請負と労働契約申込みみなし

- (1) 偽装請負とは何か
- (2) 適正な業務請負とするための実務ポイント
- (3) 労働契約申込みみなしとは何か
- (4) 申込みみなしが発動する「違法派遣」とは何か

### 7 2020年4月1日施行に向けてすべきこと

- (1) 均等・均衡方式か、労使協定方式か
- (2) 派遣料金の交渉における「配慮」
- (3) 派遣元、派遣先が整備しなければならない書類
- (4) 「通知」「説明」事項の追加
- (5) 派遣労働者の「求め」があった場合にすべきこと

### 8 実務対応策のまとめ

1. 表面の「セミナー参加申込書」へご記入の上FAXにてご送信いただくか、弊社HPよりお申込みください。
2. お申込み受付後、「受講票」「会場地図」をお送りいたします。
3. 会員の方：入会時にご選択いただきました「口座振替」あるいは「お振込み」のどちらかのお支払い方法になります。一般の方：受講票とともに請求書をお送りいたします（原則）。セミナー開催前日までにお振込みください。
4. キャンセルの場合、セミナー開催前営業日の17時までにご連絡ください。それ以降のキャンセル及び当日欠席は、受講料を全額いただきますのでご了承ください。また、事前のご連絡が無い限り、自動的にキャンセルにはなりませんのでご注意ください。
5. 諸事情により、開催を中止させていただく場合がございます。