

派遣社員を受け入れられている企業の皆さまへ

「改正派遣法」の期間制限ルールのリミットが最短で9月末に到来！準備はお済みですか？

# 派遣社員受け入れ企業が対応すべき 「派遣法改正」のポイント

「改正派遣法」（2015年9月30日施行）で導入された期間制限ルール（3年）のリミットが、最短で2018年9月29日に訪れます。この場合、1ヶ月前の8月末までに書面での手続きを完了させておかなければ法違反になり、派遣社員を「直接雇用」しなければならないという制裁リスクが発生します。「直接雇用」リスクを負わない為にも、今のうちに、企業として正しい情報を把握した上で適正な対処を行う必要があります。

大阪では既に、この「直接雇用」をめぐる裁判や労働局命令が実際に起きており、今後はここに「改正派遣法」の新ルールも加わることで、さらなる紛争・トラブルが多発する可能性が考えられます。

本セミナーでは、事前に知っておくことで避けられるリスクと対応策について分かりやすく解説します。

開催日時：2018年7月6日（金）13:15～16:45

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19,440円 一般27,000円

参加者1名様、テキスト代・消費税等を含む

講師：石寄・山中総合法律事務所

たちばな ひろき

弁護士 橘 大樹 氏



## セミナー参加申込書 7/6(金) 派遣社員受け入れ企業が対応すべき「派遣法改正」のポイント

※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。

【FAX. (06) 6271-1286 リそな総合研究所 会員・研修事業部(研修担当) 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	役職・氏名		
					E-Mail		
業種(具体的に記入してください)				* セミナーのご案内メールをご希望の方は上記にアドレスをご記入ください。			
TEL	( )	FAX	( )	取引店	支店		
参加者 ( )内に ふりがなを ご記入ください。	氏名 ( )		所属		役職		
	氏名 ( )		所属		役職		
当社使用欄	替 / 振 (会・個)	入力日 /	発送日 /	受講料 円	作成日 /	発送日 /	同・別

■お問い合わせ先:リそな総合研究所 会員・研修事業部(研修担当) TEL:06-6203-9472/FAX:06-6271-1286

## ■講師略歴

慶應義塾大学法学部法律学科、一橋大学法科大学院卒業。司法試験合格後、司法修習を経て弁護士登録、石碕・山中総合法律事務所に入所。主な著作に『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）、「同一労働同一賃金 議論を追う」（ビジネス法務連載中）など。労働法を専門分野とし、訴訟、労働審判、団体交渉、法律相談のほか、執筆やセミナー講師としても活躍中。近時の講演では、過重労働をめぐる労基署対応、多様な働き方の推進（テレワーク、フレックスなど）、働き方改革の動向（罰則付き時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金など）を多く取り扱う。

## ■カリキュラム

※講義中の録音・録画はご遠慮ください。

### 1 派遣の2018年問題と企業対応

- (1) 派遣の期間制限ルールとは何か
- (2) 派遣の2018年問題とは何か
- (3) 派遣の受け入れは2015年9月30日から3年まで？
- (4) うっかり違反すると派遣社員を直雇用する義務が発生！
- (5) 企業対応とスケジュール感

### 2 派遣の期間制限ルール（個人単位）

- (1) 同じ部署で同じ人を受け入れ出来るのは3年が限界！
- (2) 「3年」はどうカウントされるのか
  - ① 2015年9月1日に派遣契約を締結し、2015年11月1日に契約更新したケース
  - ② 2015年10月1日に派遣契約を締結し、実際に派遣で来てもらったのは2015年11月1日というケース
  - ③ 3年前に労働局や派遣元に「抵触日」の見解を確認したが、それを信用して大丈夫か？
- (3) 期間制限に違反しないための手法
  - ① 「組織単位」という概念が重要。その意味とは？
  - ② 建築現場の事務で働く派遣社員を別の現場に移すことは可能か？
  - ③ 別の部署に移すが、担当する仕事は前と同じ「庶務」でも大丈夫か？
  - ④ 営業第1グループから営業第2グループに移しても大丈夫か？
  - ⑤ 同じ部署に別の派遣スタッフに来てもらうことは可能か？

- (4) 違反したら労働契約申込みなし（直接雇用）のリスク！
- (5) 個人単位の期間制限ルールが適用されない場合もある？

### 3 派遣の期間制限ルール（事業所単位）

- (1) 事業所ごとに3年おきに意見聴取をする必要！
- (2) 意見聴取をするタイミングはいつか
  - ① 個人単位とは異なるリミット日
  - ② 企業が誤解しがちなスケジュール感
  - ③ リミット日を正しく理解し、余裕をもたせた対応を

- (3) 意見聴取手続きとは何か
  - ① 誰の意見を聴かなければならないのか
  - ② 反対意見が出たら派遣を受け入れ出来ないのか
  - ③ 意見聴取の機会を設けたが何もリアクションがない場合
- (4) リミット日を過ぎると労働契約申込みみなし（直接雇用）のリスク！
- (5) 事業所単位の期間制限ルールが適用されない場合もある？

### 4 特定派遣（届出による派遣業）の廃止

- (1) 2018年9月29日で特定派遣は終了
- (2) それ以降も派遣を受け入れると直接雇用リスク
- (3) 派遣元が許可に切り替えられなかったらどうする？

### 5 請負・準委任と労働者派遣 ～ 偽装請負問題

- (1) 偽装請負とは「派遣」そのものである
- (2) 工場やSEの現場で「請負」「準委任」を受け入れる場合の注意点
- (3) 請負事業主に注文・やり直しを伝えたら偽装請負か？
- (4) 偽装請負と言われたいための実務手法
- (5) 偽装請負で労働契約申込みなし（直接雇用）の訴訟例

### 6 派遣元とのトラブル対応

- (1) 派遣スタッフを無期雇用にするから派遣料金を上げてほしいと言われた
- (2) 派遣スタッフに福利厚生制度を適用してほしいと言われた
- (3) 派遣先に雇用される社員の賃金情報を提供してほしいと言われた
- (4) 優秀な派遣社員を直接雇おうとしたら「紹介料」を請求された
- (5) 派遣契約を解除しようとしたら「損害賠償」を請求された
- (6) 派遣元とのトラブルに対処するための契約条項

### 7 中小企業が違反しがちな派遣法のポイント

- (1) 派遣契約書、管理台帳の記載項目
- (2) 労働者募集情報の周知
- (3) 離職した労働者の派遣受け入れ禁止
- (4) 派遣社員に対するハラスメント対策

※開催時の最新情報で解説するため、プログラム内容を変更する場合があります。

## ■お申込・お支払方法等

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. 会員の方の受講料のお支払いは、入会時にご選択いただきました方法になります。  
※ 口座振替の場合：口座振替日はセミナー開催月の翌月23日（休日の場合は翌営業日）になります。  
※ お振込みの場合：セミナー開催月の翌月10日頃にご請求書をお送りいたします。
4. 一般の方の受講料のお支払いは、お振込みとなります。原則、受講票とともに請求書をお送りいたします。
5. キャンセルの場合、セミナー開催前営業日の17時までにご連絡をお願いいたします。  
17時以降のキャンセルは、全額ご負担いただくこととなりますので、予めご了承ください。
6. 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。