

労働関連・取引関連法規(Labor and employment laws)

派遣・請負に関するルール

◆派遣先がやってはいけないこと(労働者派遣法)

1. 人を名指しして依頼すること → 「〇〇さんを派遣して」と頼むのは NG。業務内容で依頼する
2. 派遣社員を他の会社で働かせること(再派遣) → 派遣された人を別の会社で働かせるのは禁止
3. 契約にない仕事をさせること → 契約書で決めた業務以外をやらせるのはダメ
4. 直接雇用を強制すること → 派遣社員に「うちに転職しろ」と圧力をかけるのは禁止
5. ハラスメント行為 → セクハラ・パワハラなどは、派遣社員にも当然 NG
6. 同じ人を 3 年以上同じ部署で働かせること(原則禁止)
7. 契約書を交わさずに派遣を受け入れること

◆派遣元と派遣先の関係・注意点

- 労働者派遣法: B 社(派遣先)と Y 氏(派遣労働者)の間に指揮命令関係がある場合、それは「派遣」として扱われる
→ 書類上が「業務委託」でも、実際に指示していれば、派遣とみなされる
- 派遣先が派遣元に求める条件: 候補者に必要なスキルや経験の指定は OK → ただし、特定の個人を名指しして要求するのは NG
- 派遣終了後の直接雇用: 派遣元との契約が完全に終了していれば、派遣先が本人を雇ってもよい
→ 派遣期間中に強引に勧誘するのは NG だが、契約終了後は自由

◆請負契約の注意点(労務提供ではなく成果物の提供)

- 請負では指揮命令関係はない
- 再委託は原則 OK。ただし、制限したい場合は契約書に条件を書くことが必要

働き方・労働法関連

フレックスタイム制: 労働者が出勤の時間を自分で調整できる制度 **コアタイム**: 必ず働かなければならない時間帯(例: 10 時~15 時)

公益通報者保護法: 不正を通報した人が解雇されるのは無効 → 通報を理由に不利益な扱いをしてはいけない

製品・契約に関するルール

PL 法(製造物責任法): 欠陥のある製品によって、人や物に被害が出た場合 → 製造者はミスがなくても損害賠償の責任あり

✓ 責任が生じる 3 つの条件:

- ① 製品に欠陥がある ② 欠陥が原因で人や物に損害が出た ③ 製造・販売された製品である

NDA(秘密保持契約): 契約の当事者がお互いの営業秘密などを守ることを約束する契約 → 情報を漏らさない・第三者に見せないことを合意

ろうどうかんれん とりひきかんれん ほう き 労働関連・取引関連法規(Labor and employment laws)

はけん うけおい かん 派遣・請負に関するルール

◆派遣先がやってはいけないこと(労働者派遣法)

1. 人を名指して依頼すること → 「〇〇さんを派遣して」と頼むのはNG。業務内容で依頼する
2. 派遣社員を他の会社で働かせること(再派遣) → 派遣された人を別の会社で働かせるのは禁止
3. 契約にない仕事をさせること → 契約書で決めた業務以外をやらせるのはダメ
4. 直接雇用を強制すること → 派遣社員に「うちに転職しろ」と圧力をかけるのは禁止
5. ハラスメント行為 → セクハラ・パワハラなどは、派遣社員にも当然NG
6. 同じ人を3年以上同じ部署で働かせること(原則禁止)
7. 契約書を交わさずに派遣を受け入れること

◆派遣元と派遣先の関係・注意点

- 労働者派遣法: B社(派遣先)とY氏(派遣労働者)の間に指揮命令関係がある場合、それは「派遣」として扱われる
→ 書類上が「業務委託」でも、実際に指示していれば、派遣とみなされる
- 派遣先が派遣元に求める条件: 候補者に必要なスキルや経験の指定はOK → ただし、特定の個人を名指して要求するのはNG
- 派遣終了後の直接雇用: 派遣元との契約が完全に終了していれば、派遣先が本人を雇ってもよい
→ 派遣期間中に強引に勧誘するのはNGだが、契約終了後は自由

◆請負契約の注意点(労務提供ではなく成果物の提供)

- 請負では指揮命令関係はない
- 再委託は原則OK。ただし、制限したい場合は契約書に条件を書くことが必要

はたら かつ ろうどうほうかんれん 働き方・労働法関連

フレックスタイム制: 労働者が出勤の時間を自分で調整できる制度 コアタイム: 必ず働かなければならない時間帯(例: 10時～15時)

公益通報者保護法: 不正を通報した人が解雇されるのは無効 → 通報を理由に不利益な扱いをしてはいけない

せいひん けいやく かん 製品・契約に関するルール

PL法(製造物責任法): 欠陥のある製品によって、人や物に被害が出た場合 → 製造者はミスがなくても損害賠償の責任あり

✓ 責任が生じる3つの条件:

- ① 製品に欠陥がある
- ② 欠陥が原因で人や物に損害が出た
- ③ 製造・販売された製品である

NDA(秘密保持契約): 契約の当事者がお互いの営業秘密などを守ることを約束する契約 → 情報を漏らさない・第三者に見せないことを合意

ろうどうかんれん とりひきかんれん ほう き 労働関連・取引関連法規(Labor and employment laws)

はけん うけおい かん 派遣・請負に関するルール

◆派遣先がやってはいけないこと(労働者派遣法)

1. 人を名指して依頼すること → 「〇〇さんを派遣して」と頼むのはNG。業務内容で依頼する
2. 派遣社員を他の会社で働かせること() → 派遣された人を別の会社で働かせるのは禁止
3. ない仕事をさせること → 契約書で決めた業務以外をやらせるのはダメ
4. を強制すること → 派遣社員に「うちに転職しろ」と圧力をかけるのは禁止
5. 行為 → セクハラ・パワハラなどは、派遣社員にも当然NG
6. 同じ人を一年以上同じ部署で働かせること(原則禁止)
7. を交わさずに派遣を受け入れること

◆派遣元と派遣先の関係・注意点

- ・ :B社(派遣先)とY氏(派遣労働者)の間に指揮命令関係がある場合、それは「派遣」として扱われる
→ 書類上が「業務委託」でも、実際に指示していれば、派遣とみなされる
- ・ 派遣先が派遣元に求める条件:候補者に必要なスキルや経験の指定はOK → ただし、特定の個人をして要求するのはNG
- ・ 派遣終了後の直接雇用:派遣元との契約が完全に終了していれば、派遣先が本人を雇ってもよい
→ 派遣期間中に強引に勧誘するのはNGだが、契約終了後は自由

◆請負契約の注意点(労務提供ではなく成果物の提供)

- ・ 請負では関係はない
- ・ 再委託は原則OK。ただし、制限したい場合は契約書に条件を書くことが必要

はたら かつ ろうどうほうかんれん 働き方・労働法関連

タイム制:労働者が出勤の時間を自分で調整できる制度 タイム:必ず働かなければならない時間帯(例:10時~15時)

保護法:不正を通報した人が解雇されるのは無効 → 通報を理由に不利益な扱いをしてはいけない

せいひん けいやく かん 製品・契約に関するルール

法(製造物責任法):欠陥のある製品によって、人や物に被害が出た場合 → 製造者はミスがなくても損害賠償の責任あり

✓責任が生じる3つの条件:

- ①製品に欠陥がある
- ②欠陥が原因で人や物に損害が出た
- ③製造・販売された製品である

(秘密保持契約):契約の当事者がお互いの営業秘密などを守ることを約束する契約 → 情報を漏らさない・第三者に見せないことを合意

Labor and Employment Laws

Rules on Worker Dispatch and Contracting

◆ Prohibited actions by dispatch destinations (based on the Worker Dispatch Law)

1. **Requesting a specific individual** → Saying “Send Mr. ○○” is not allowed. Requests must be based on job content, not individuals.
2. **Sending dispatched workers to another company (sub-dispatching)** → Dispatched workers cannot be sent to work at a different company.
3. **Assigning work not stated in the contract** → Workers must not be made to do tasks outside of the agreed scope.
4. **Forcing direct employment** → Pressuring a dispatched worker to “work for us directly” is prohibited.
5. **Harassment (sexual or power-related)** → Harassment is not allowed, even toward dispatched workers.
6. **Using the same worker in the same department for over 3 years (in principle, prohibited)**
7. **Accepting a dispatched worker without a formal contract** → A written agreement between the dispatching and receiving companies is required.

◆ Relationship and responsibilities between dispatching and receiving companies

- **Worker Dispatch Law:** If Company B (dispatch destination) gives direct instructions to Mr. Y (dispatched worker), it is considered a “dispatch” situation,
→ Even if the paperwork says “outsourcing,” if orders are given directly, it is treated as dispatch.
- **Requirements set by the dispatch destination:** It is allowed to specify required skills and experience for candidates,
→ But naming a specific individual is not allowed.
- **Direct employment after dispatch ends:** The dispatch destination may hire the worker after the dispatch contract ends,
→ Forcing employment during the dispatch period is not allowed.

◆ Points to note in contract (outsourcing) agreements

- In an outsourcing contract, there is **no command or supervision relationship** between the client and workers.
- **Subcontracting is generally allowed**, but if the client wants to restrict it, the condition must be written in the contract.

🕒 Working Style & Labor Law

Flextime system: A system where workers can adjust their start and end times themselves.

Core time: A required time period when all workers must be present (e.g., 10:00–15:00)

Whistleblower Protection Act: Firing someone for reporting misconduct is invalid. → No disadvantage is allowed because of whistleblowing.

📁 Product & Contract-Related Laws

PL Law (Product Liability Law): If a defective product causes harm to people or property, the manufacturer is liable for damages, even without negligence.

✓ Three conditions for liability:

① The product has a defect ② The defect caused damage or injury ③ The product was manufactured or sold commercially

NDA (Non-Disclosure Agreement): A contract where both parties agree to protect each other’s confidential business information.
→ Sharing or leaking such information to outsiders is prohibited.