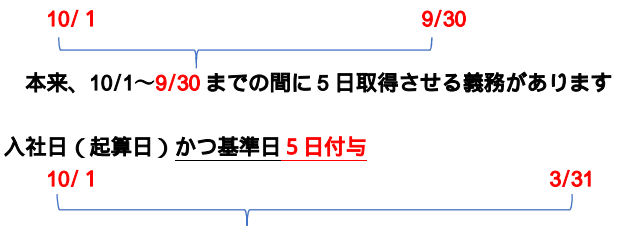
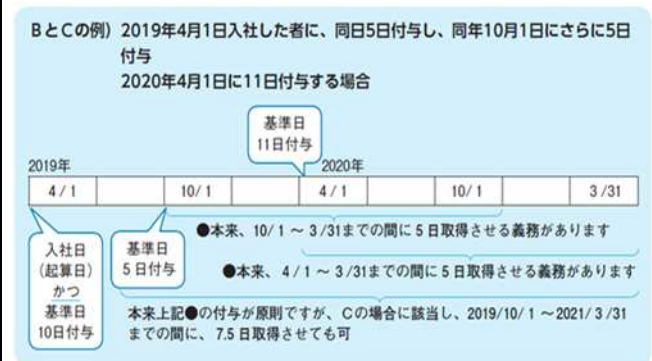


頁 行 下とは下から	正	誤																																																																																				
はじめに 下6	1 派遣で働く皆さまへ 2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます	1 派遣で働く皆さまへ 追加資料																																																																																				
目次 5行 12行 11行	4. 労災保険で補償されるもの 6. 特定受給資格者と特定理由離職者（退職後に基本手当を 3. 日雇派遣の原則禁止	4. 労災保険で保障されるもの 6. 特定受給資格と特定理由離職者（退職後に基本手当を 3. 日雇い派遣の原則禁止																																																																																				
1頁3行	毎に派遣法の各規定に共通する事項など重要なポイントを解説し	毎に派遣法の各規程に共通する事項など重要なポイントを解説し																																																																																				
3頁下4行	労働契約を締結するにあたっては、	労働契約を締結にあたっては、																																																																																				
5頁22行	契約期間の満了、定年年齢への到達	契約の満了、定年年齢への到達																																																																																				
5頁24行	労働契約で定めた契約期間が満了した場合は、自動的に契約が終了します。	雇用契約で定めた契約期間が満了した場合は、自動的に労働契約が終了します。																																																																																				
7頁 四	例1) 6月30日を解雇日（労働契約の最終日）とする場合 例) 6月12日に解雇予告をして、6月30日をもって解雇しようとする場合 解雇日 6/30	例1) 6月30日を解雇日（労働契約の最終日）とする場合 例) 6月12日に解雇予告をして、6月30日をもって解雇しようとする場合 予告日 6/30																																																																																				
9頁3行	使用者は、労働者が退職時に次の事項の証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付しなければなりません。	使用者は、労働者が退職時に次の事項の証明書を請求した場合には、これを交付しなければなりません。																																																																																				
9頁15行	・使用者は、あらかじめ第三者と謀って、労働者の就労を妨げることを目的として「秘密の記号」を記入することは禁止されています。	・使用者は、あらかじめ第三者と図って、労働者の就労を妨げることを目的で「秘密の記号」を記入すること禁止されています。																																																																																				
10頁下11行	(2) 有期労働契約の更新	(2) 有期雇用契約の更新																																																																																				
10頁下3行	有期労働契約の無期転換ルール（労契法18条） 同一の使用者との間で、有期労働契約期間が通算して5年を超え	有期労働契約の無期転換（労契法18条） 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算して5年を超え																																																																																				
11頁4行	使用者は労働者に以下の時間（法定労働時間）を超えて労働させることはできません。	使用者は労働者に以下の時間を超えて労働させることはできません。																																																																																				
11行下7行 下4行	= 法定労働時間を超えて行われた場合は、割増賃金支払いの対象 2) 一般健康診断、長時間労働者の面接指導、ストレスチェック	= 法定時間外に行われた場合は、割増賃金支払いの対象 2) 一般健康診断、面接指導、ストレスチェックの																																																																																				
11頁欄外8行	演劇業（映画の製作の事業を除く）等の一部の事業場は、1日8時間、1週間44時間まで認められています。	演劇業（映画の製作所事業を除く）等の一部の事業場は、1日8時間1週間44時間まで認められています。																																																																																				
13頁下2行	専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制があります。 14頁1行、14行、下7行および下6行も同じ訂正あり	専門業務型裁量労働時間制と企画業務型裁量労働時間制があります。																																																																																				
14頁表左側 6行	専門業務型裁量労働制 厚生労働省令	専門業務型裁量労働時間制 労働省令																																																																																				
14頁14行	ア 専門業務型裁量労働制の対象業務 新商品の研究開発業務 ～ 略 公認会計士業務 弁護士業務 建築士業務 不動産鑑定士業務 弁理士業務 税理士業務 中小企業診断士業務	ア 専門業務型裁量労働時間制の対象業務 新製品の研究開発業務 ～ 略 公認会計士 弁護士 建築士 不動産鑑定士 弁理士 税理士 中小企業診断士																																																																																				
15頁8行 下12行	1か月以内の一定の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲で、 総枠数 = 40時間（特例措置対象事業場は44時間）×変形期間の暦日数/7	1か月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間（特例措置事業場は44時間）以下の範囲で、 総枠数 = 40時間（特例措置事業場は44時間）×変形期間の暦日数/7																																																																																				
15頁欄外	法32条の2	法38条の2																																																																																				
16頁1行	ア 要件 就業規則により、始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる旨を定めます。	ア 要件 就業規則により、始業・終業時刻を労働者に委ねる旨を定めます。																																																																																				
16頁11行	清算期間が1か月を超える場合：締結した労使協定を所轄労働基準監督署に届出ることが必要です。	締結した労使協定を所轄労働基準監督署に届出ることが必要です。																																																																																				
17頁 カレンダー	<table border="1"> <thead> <tr> <th>日</th> <th>月</th> <th>火</th> <th>水</th> <th>木</th> <th>金</th> <th>土</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>月曜が1日（平日が23日）</p>	日	月	火	水	木	金	土		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<table border="1"> <thead> <tr> <th>日</th> <th>月</th> <th>火</th> <th>水</th> <th>木</th> <th>金</th> <th>土</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>日曜が1日（平日が22日）</p>	日	月	火	水	木	金	土	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
日	月	火	水	木	金	土																																																																																
	1	2	3	4	5	6																																																																																
7	8	9	10	11	12	13																																																																																
14	15	16	17	18	19	20																																																																																
21	22	23	24	25	26	27																																																																																
28	29	30	31																																																																																			
日	月	火	水	木	金	土																																																																																
1	2	3	4	5	6	7																																																																																
8	9	10	11	12	13	14																																																																																
15	16	17	18	19	20	21																																																																																
22	23	24	25	26	27	28																																																																																
29	30	31																																																																																				
18頁下1行	なお、週休制をとることが困難な場合には、例外的に4週を通じ	なお、週休制をとることが困難な業種や業態の場合には、例外的に4週を通じ																																																																																				
19頁下12行	休日の振替と代休	休日の振替と代休																																																																																				
20頁下4行	年次有給休暇	年次有給休暇																																																																																				

20 頁欄外	年次有給休暇 有給休暇、年次休暇、 <b>年休や有休</b> などと呼ばれることが多くありま	年次有給休暇 有給休暇、年次休暇、 <b>年休有休</b> などと呼ばれることが多くあります。
22 頁 16 行	<b>半日付与制度がない場合は、労働者が半日単位で請求しても、使用者はこれに応じる義務はありません。</b>	<b>労働者が半日単位で請求しても、使用者はこれに応じる義務はありません。</b>
22 頁 図	付与日数・繰越日数・時効の関係（2018年1月10日採用で、有給休暇を全く使わなかった場合） 2018年1月10日 2018年7月10日 2019年7月10日 2020年7月10日 2021年7月10日 2022年7月10日	付与日数・繰越日数・時効の関係（2018年1月10日採用で、有給休暇を全く使わなかった場合） 2018年1月10日 2018年7月10日 2019年1月10日 2020年1月10日 2021年1月10日 2022年1月10日
23 頁 14 行	派遣先企業の事業運営で判断するものではありません。 <b>代替労働者の派遣の可能性も含めて、派遣元の事業の正常な運営を妨げるかどうかを判断することになります。</b> <b>使用者が勝手に判断することはできません。</b>	派遣先企業の事業運営で判断するものではありません。 <b>使用者が勝手に判断することはできません。</b>
23 頁下 12 行 下 11 行	<b>交替制付与方式</b> 計画表による個人別付与方式 計画表の <b>作成時期</b> 、手続きを定めま	<b>交代制付与方式</b> 計画表による個人別付与方式 計画表の <b>作成時季</b> 、手続きを定めま
25 頁 図		
27 頁下 18 行	4) 1年を通じ104日以上、かつ、 <b>4週4日以上</b> の休日を与えるこ	4) 1年を通じ104日以上、かつ、 <b>4週4日</b> の休日を与えること
28 頁 6 行	違反した使用者には罰則の適用（50万円以下の罰金）となります。 <b>医師の面接指導となる1か月あたりの時間外・休日労働時間の算定方法</b> <b>1か月の総労働時間（所定労働時間数+延長時間数 いわゆる時間外+休日労働時間数）-【法定労働時間の総枠】</b>	違反した使用者には罰則の適用（50万円以下の罰金）となります。 <b>追加</b>
29 頁下 9 行	例) 時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合で	例) <b>ある月、時間外労働44時間+法定休日労働56時間=100時間</b> 時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合で
30 頁下 10 行 下 9 行	産業医等による助言・指導、 <b>保険指導</b>  非常災害時・臨時的必要のある場合の <b>時間外労働等</b> 以下の場合、 <b>(非常)時間外労働、休日労働</b> を命じることができます	産業医等による助言・指導、 <b>健康指導</b>  非常災害時・臨時的公務の場合の <b>時間外労働</b> 以下の場合、 <b>非常時間外労働、休日労働</b> を命じることができます
31 頁下 12 行	✓ 36協定の定めを超えて労働しているにもかかわらず、 <b>これを守っているように、記録</b> することが慣習的に行われていないか	✓ 36協定の定めを超えて労働しているにもかかわらず、 <b>記録上超えているように記録</b> することが慣習的に行われていないか
31 頁下 6 行	(1) 賃金支払いの5原則	(1) 賃金払いの5原則
32 頁 13 行	4) 毎月 <b>1回以上払い</b>	4) 毎月 <b>1回払い</b>
33 頁 6 行	労基法では、時間外労働、深夜労働、 <b>休日労働</b> に対しては、割増賃	労基法では、時間外労働、深夜労働、 <b>法定休日労働</b> に対しては、割
33 頁 16 行	<b>深夜業(深夜労働)の割増賃金</b>	<b>深夜業の割増賃金</b>
34 頁下 15 行 下 13 行	(4) 出来高払いの <b>保障給</b> た結果、 <b>実収賃金</b> が低下することを防ぐため、	(4) 出来高払いの <b>保証給</b> た結果、 <b>実収入賃金</b> が低下することを防ぐため、
35 頁下 1 行	・ <b>代替休暇付与命令(法37)</b> による休業	・ <b>代替付与命令(法33)</b> による休業
36 頁下 10 行	最低保証額 賃金が日給、時間給、 <b>出来高払い</b> で定められている	最低保証額 賃金が日給、時間給、 <b>出来高</b> で定められている場合
37 頁下 14 行	本人の請求の <b>有無にかかわらず</b> 、就業させることは禁止	本人の請求の <b>有無にかかわらず</b> 、就業させることは禁止
38 頁 8 行 13 行	(フレックスタイム制を除く) 妊産婦が請求した場合、使用者は深夜業をさせることができません。 <b>非常災害時、公務の場合にもさせることができません。</b>	(フレックスタイム制を除く) 妊産婦が請求した場合、使用者は深夜業をさせることができません。 <b>追加</b>
39 頁 9 行	2) 各種 <b>変形労働時間制</b> を適用すること	2) 各種 <b>変形労働時間</b> を適用すること
40 頁 10 行	(「常時10人以上の労働者」には、 <b>パート</b> 、アルバイト等も	(「常時10人以上の労働者」には、 <b>労働者には、パート</b> 、アルバイ
41 頁 15 行	6) 災害補償、業務外の <b>傷病</b> 扶助に関する事項	6) 災害補償、業務外の <b>疾病</b> 扶助に関する事項
42 頁下 1 行	死亡の場合は <b>死亡年月日及びその原因</b>	死亡の場合は <b>死亡年月日</b>

43 頁 18 行	事項を記入しなければなりません。なお、労働者名簿、賃金台帳、 <b>年次有給休暇管理簿は、労働者ごとに一括して作成することが</b>	事項を記入しなければなりません。なお、労働者名簿、賃金台帳、 <b>有給休暇管理簿は、労働者ごとに一括して作成することが</b>
43 頁表	期間 <b>3 年時から 5 年間に延長 (2020 年 4 月 1 日施行)、ただし、経過措置として当分の間は 3 年間</b>	期間 <b>3 年間</b>
44 頁 7 行	さらに、均衡考慮、仕事と生活の <b>調和への配慮</b> 、労働者と雇用主は互いに誠実に行動すること等を定め労働者の保護を図ることも定めています。また、 <b>有期労働契約</b> については、契約期間中の解雇や	さらに、均衡考慮、仕事と生活の <b>調和</b> 、労働者と雇用主は互いに誠実に行動すること等を定め労働者の保護を図ることも定めています。また、 <b>有期雇用契約</b> については、契約期間中の解雇や
46 頁下 11 行	4 ) <b>労働組合等との交渉</b> の状況	4 ) <b>労働組合等との交渉</b> の状況
48 頁下 12 行 下 3 行	( 2 ) <b>無期労働契約への転換</b> が通算されない場合があります。「クーリング」(P50 参照)とも	( 2 ) <b>無期契約への転換</b> が通算されない場合があります。「クーリング」(P49 参照)とも
49 頁 12 行	無期転換の申込権は、更新 の <b>労働契約期間初日</b> から契約終了日までの間に行使することができます。	無期転換の申込権は、更新 の <b>労働契約初日</b> から契約終了日までの間に行使することができます。
51 頁下 4 行	<b>前ページの表 内の表の 5「8 か月超～10 か月以下」</b> に該当、	<b>表 内の表「5.8 か月超～10 か月以下」</b> に該当、
52 頁下 1 行	<b>労働条件( )の相違</b> を設けることを禁止するルールです。 この場合の労働条件とは、賃金や労働時間、職務内容、配置の変更の範囲、災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生等といった一切の待遇のことを示します。	<b>労働条件の相違</b> を設けることを禁止するルールです。
52 頁欄外 2 行	労契法 20 条は、法改正で削除され、パート・有期雇用労働法第 8 条 (不合理な待遇の禁止)として規定	法 20 条
55 頁 12 行	2 ) <b>雇用関係終了までの全期間を通じて職務の内容及び配置の</b>	2 ) <b>全期間を通じて職務の内容及び配置の</b>
56 頁 9 行	( 2 ) <b>短時間・有期雇用管理者の選任</b> 事業主には、常時 10 人以上の <b>短時間・有期雇用労働者を雇用する</b>	( 2 ) <b>短時間雇用管理者の選任</b> 事業主には、常時 10 人以上の <b>短時間労働者を雇用する事業所ごと</b>
56 頁下 13 行 下 11 行 下 3 行	1 ) 労働局の <b>雇用環境</b> ・均等部 (室) に申し出ます (労使どちらか 2 ) <b>雇用環境</b> ・均等部 (室) が、労働者、事業主双方 3 の話をヒア 1 ) 労働局の <b>雇用環境</b> ・均等部 (室) に調停申請書で申請します	1 ) 労働局の <b>労働環境</b> ・均等部 (室) に申し出ます (労使どちらか 2 ) <b>労働環境</b> ・均等部 (室) が、労働者、事業主双方の話をヒア 1 ) 労働局の <b>労働環境</b> ・均等部 (室) に調停申請書で申請します
56 頁欄外 3 行	法 23～27 条	法 22～27 条
58 頁下 5 行	( 1 ) 婚姻・妊娠・出産を <b>退職理由</b> とする不利益な取り扱いの禁止	( 1 ) 婚姻・妊娠・出産を <b>地職理由</b> とする不利益な取り扱いの禁止
59 頁 12 行	8 ) <b>育児時間を請求したり、育児時間を取得したこと。</b>	8 ) <b>育児時間の請求したり、育児時間を取得したこと。</b>
60 頁 11 行 14 行	・ 妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、 <b>管理監督者</b> を含む労働者に周知・啓発すること 対処の内容を就業規則等の文書に規定し、 <b>管理監督者</b> を含む	・ 妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、 <b>管理・監督者</b> を含む労働者に周知・啓発すること 対処の内容を就業規則等の文書に規定し、 <b>管理・監督者</b> を含む
61 頁下 13 行 下 11 行 下 3 行	1 ) 労働局の <b>雇用環境</b> ・均等部 (室) に申し出ます (労使どちらか 2 ) <b>雇用環境</b> ・均等部 (室) が、労働者、事業主双方 3 の話をヒア 1 ) 労働局の <b>雇用環境</b> ・均等部 (室) に調停申請書で申請します	1 ) 労働局の <b>労働環境</b> ・均等部 (室) に申し出ます (労使どちらか 2 ) <b>労働環境</b> ・均等部 (室) が、労働者、事業主双方の話をヒア 1 ) 労働局の <b>労働環境</b> ・均等部 (室) に調停申請書で申請します
62 頁下 8 行	( 業務上明らかに不要なことや、 <b>遂行不可能な</b> ことの強制、仕事の	( 業務上明らかに不要なことや、 <b>遂行不能な</b> ことの強制、仕事の
63 頁下 6 行	4 ) 1 )～3 ) の雇用管理上の <b>対策</b> と併せて行うこと	4 ) 1 )～3 ) の雇用管理上 <b>次の対策</b> と併せて行うこと <b>1)～3) までの、併せて次の対策をとらなければなりません。削除</b>
65 頁 12 行	ていましたが、労働災害防止のための危険防止基準や、 <b>快適な職場環境の確保等を目的とすべきである等</b> を理由に、1972 年 (昭和 47	ていましたが、労働災害防止のための危険防止基準や、 <b>適切な職場環境の確保等を目的とすべきである等</b> の理由に、1972 年 (昭和 47
65 頁下 11 行	労基法の使用 者 事業主 (経営者) および事業主のために <b>行為をする</b> すべての者	労基法の使用 者 事業主 (経営者) および事業主のために <b>行為する</b> すべての者
67 頁 70 頁 上記表の項目 71 頁表の項目	( 1 ) 総括安全衛生管理者 ( 2 ) 安全管理者 ( 5 ) 安全衛生推進者・衛生推進者 上記表の項目の 製造業 (物の加工業を含む) その他の <b>業種</b> 4 . 安全委員会・衛生委員会 その他の <b>業種</b>	( 1 ) 総括安全衛生管理者 ( 2 ) 安全管理者 ( 5 ) 安全衛生推進者・衛生推進者 上記表の項目の 製造業 (ものの加工業含む) その他の <b>業務</b> 4 . 安全委員会・衛生委員会 その他の <b>業務</b>
68 頁 7 行 9 行	1 . 大学又は高等専門学校の <b>理科学系</b> の課程を卒業し 2 . 高等学校又は中等教育学校の <b>理科学系</b> の課程を卒業し、	1 . 大学又は高等専門学校の <b>理科系</b> の課程を卒業し 2 . 高等学校又は中等教育学校の <b>理科系</b> の課程を卒業し、
68 頁下 3 行	<b>3000 人を超える場合</b>	<b>3000 人を超える場合</b>
69 頁下 9 行	a) <b>健康診断</b> ・面接指導実施後の対策の内容等	a) <b>健康相談</b> ・面接指導実施後の対策の内容等
70 頁下 6 行	作業主任者は、一定の免許や <b>技能講習</b> を修了した者	作業主任者は、一定の免許や <b>技能講習</b> の修了した者
71 頁下 15 行	3 ) 安全に関する <b>規定作成</b>	3 ) 安全に関する <b>規程作成</b>
72 頁 2 行	6 ) 整理、整頓、 <b>清潔</b> の保持	6 ) 整理、整頓、 <b>清掃</b> の保持
74 頁 7 行	何回勤務すると <b>該当するか</b> などの明確な基準はありません。	何回勤務すると <b>該当するか</b> 明確な基準はありません。
76 頁下 19 行	日労働時間) が <b>1 か月当たり 80 時間</b> を超えている者	日労働時間) が <b>1 か月 80 時間</b> を超えている者。

21 行	(新商品等の)研究開発業務に従事する労働者 ・ 時間外・休日労働時間が 1 か月当たり 100 時間を超える者	新商品等の研究開発業務に従事する労働者 ・ 時間外・休日労働時間が 1 か月 100 時間を超える者
25 行	・ 健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超える者 健康管理時間が 1 週間当たり 40 時間を超え、その超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超える者	・ 健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超える者 追加
77 頁下 17 行	・ 高ストレス者として評価された労働者が面接指導を	・ 高ストレス者として選定された労働者が面接指導を
79 頁 5 行	事業主が労働者に配慮しなければならない制度等を定め、安心して就労できる環境を作り出すことを目的としています。 育児や介護を行う者に一定の期間休業する制度や、子供の看護や介護をする者に休暇制度を設けたり、所定労働時間の短縮や所定外労働の制限等を定めています。	事業主が労働者に配慮しなければならない休業や休暇制度、時間短縮制度等を定め、安心して就労できる環境を作り出すことを目的としています。 育児や介護を行う者に一定の期間休業する制度や、子供の看護や介護する者に休暇制度を設けたり、所定労働時間の短縮や所定外労働の制限等、事業主が労働者に配慮しなければならないことを定めています。
80 頁下 6 行	1 歳 2 か月になるまで延長される制度です。	1 歳 2 か月にまで延長される制度です。
81 頁下 12 行	または身体上や精神上的の障害により、	または身体や精神上的の障害により、
82 頁 19 行	当該対象家族について介護休業した日数が 93 日に	当該対象家族について介護休業した日数は 93 日に
86 頁 14 行	また、子の養育又は家族の介護の代替手段等の確認を行います。	また子の養育又は家族の介護の代替手段等の確認を行います。
86 頁下 17 行	理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止です。	理由とする解雇この他不利益な取扱いは禁止です。
86 頁下 11 行	・ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること	・ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外 ・ 労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
87 頁 4 行	万が一死亡した場合に	万が一死亡された場合に
87 頁下 8 行	労働者が労災保険の適用となる事業所に使用されて、	労働者が労災保険の適用される事業所に使用されて、
88 頁 1 行 9 行	4. 労災保険で補償されるもの 上記休業(補償)給付とは別に社会復帰促進等事業として休業 4 日目から休業 1 日につき給付基礎日額の 20%に相当する額が支給されます。	4. 労災保険で保障されるもの 上記休業(保障)給付とは別に社会復帰促進等事業として休業 4 日目から休業 1 日につき休業給付基礎日額の 20%に相当する額が支給されます。
88 頁 18 行	遺族の人数等に応じた年金	遺族の数等に応じた年金
88 頁 24 行	(補償)年金を受け得る者がいない場合で、既に支給された年金の合計額が所定分に満たないとき	(補償)を受け得る者がいない場合で、既支給年金の合計額が所定分に満たないとき
88 頁 29 行	傷病や障害の程度に応じた年金	障害の程度に応じた年金
91 頁下 4 行	6. 特定受給資格者と特定理由離職者(退職後に基本手当を	6. 特定受給資格と特定理由離職者(退職後に基本手当を
91 頁欄外 12 行	被保険者期間の計算 離職日からさかのぼって 1 か月ごとに区切り、	被保険者期間の計算 退職日からさかのぼって 1 か月ごとに区切り、
92 頁 14 行	及び事業主に雇用される被保険者の 3 分の 1 を超える者が	=事業主に雇用される被保険者の 3 分の 1 を超える者が
93 頁下 6 行	「解雇等の理由により離職した者」の 10) に該当しない	「解雇等の理由により離職した者」の 11) に該当しない
94 頁 2 行	ハローワークは、事業主から提出された資格喪失届及び離職証明書	ハローワークは、事業主から提出された喪失届及び離職証明書
94 頁下 2 行	受給資格者が離職後最初に出頭した日から起算して	受給資格者が退職後最初に出頭した日から起算して
104 頁下 7 行	自ら又はその募集主の被用者が募集主の指示により直接労働者に働きかけて募集を行う労働者募集の方法	自ら又はその被用者をして行う労働者募集の方法
105 頁 14 行	5) 始業・終業時刻、所定外労働の有無、	5) 始業・終業時刻、時間外労働の有無、
107 頁 14 行	<職業紹介責任者の職務>	<紹介責任者の職務>
108 頁下 11 行	2 求職者の住所	2 求職者の所在地
109 頁欄外 15 行	返戻金制度	返還金制度
110 頁 8 行	とする障害者雇用率制度を設置したり、	とする障害者雇用率制度の設置したり、
111 頁 4 行	精神障害者保健福祉手帳が交付されている者	精神保健福祉手帳が交付されている者
112 頁 6 行	障害者が働くにあたっての支障となっている事情を改善するため、	障害者が働くにあたっての支障を改善するため、
114 頁 図	在留カードの図 在留カードの交付者について 2019 年 4 月 1 日以降に交付された在留カードは 「出入国在留管理庁長官」と記載されています。	在留カードの図 在留カードの交付者について 2019 年 3 月 31 日までに交付された在留カードは 「法務大臣」と記載されています。
114 頁欄外 16 行	母国の保護を望まない者	自国の保護を望まない者
115 行 10 行	出入国在留管理庁(旧入国管理局)の HP 上の「在留カード等番号失効情報照会」で当該在留カードの有効性を確認できます。	出入国在留管理庁(旧入国管理局)の HP 上に「在留カード等番号失効情報照会」で当該在留カードの有効性を確認できます。
117 頁項目 下 2 項目	項目 興行	項目 興業

118 頁下 11 行	報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業（ <b>特定技能 2 号は下線部の 2 分野のみ受入れ可</b> ）	報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業（ <b>特定技能 2 号は下線部の 2 分野のみ受入れ可</b> ）
119 頁下 2 行	各都道府県に「外国人雇用管理アドバイザー」が設置されています。	各都道府県に「外国人雇用管理アドバイザー」を <b>設置</b> されています。
123 頁 16 行 19 行	また、派遣法や派遣元事業主が講ずべき指針（以下「元指針」といいます） 遣法第 24 条の 3、第 24 条の 4、元指針 第 210）	また、派遣法や派遣元事業主が講ずべき指針（以下 <b>元指針</b> といいます） 遣法第 24 条の 3、第 24 条の 4、元指針（ <b>元指針</b> ）第 210）
124 頁 四	（ 3 ）保有個人データ （ 2 ）のうち、個人情報取扱事業者が、開示・訂正、削除等の権限を有し、かつ、	（ 3 ）保有個人データ （ 2 ）のうち、個人情報取扱事業者が、開示・訂正、削除等の権限 <b>で</b> を有し、かつ、
125 頁欄外 4 行、下 3 行	オプトアウト 不参加、脱退する、手を引く、思を示す <b>こと</b> をいいます（あらかじめ承諾をとってから	オプトアウト 不参加 <b>と</b> か脱退する、手を引く、思を示す <b>こと</b> をいいます（あらかじめ承諾をとってから
126 頁 1 行	オプトアウトによる <b>個人データの第三者提供</b>	オプトアウトによる <b>第三者提供</b>
126 頁下 11 行	<b>手続き等によらず</b> に第三者に提供したり	<b>手続き等よらず</b> に第三者に提供したり
126 頁下 6 行	・匿名加工情報を作成するときは、 <b>個人情報保護委員会規則</b>	・匿名加工情報を作成するときは、 <b>個人情報委員会規則</b>
136 頁図中 ポイント	この関係性が保持できていない場合、法的に認められた労働者派遣 <b>ではないと判断され</b> 、指導や処罰の対象となります。	この関係性が保持できていない場合、法的に認められた労働者派遣 <b>ではない判断され</b> 、指導や処罰の対象となります。
137 頁 10 行	仕事の完成に対して、発注者の関与が <b>あればあるほど</b> 、	仕事の完成に対して、発注者の関与が <b>あるとあればあるほど</b> 、
137 頁 12 行	請負事業を適正に運営するために「労働者 <b>派遣事業</b> と請負に	請負事業を適正に運営するために「労働者 <b>派遣業</b> と請負に
137 頁下 12 行	Xは業務の <b>進捗状況</b> について B に日報をメールで報告するのみ。細かい作業の進め方や、 <b>疑問点</b> は A の責任者に相談している。	Xは業務の <b>進捗状況</b> は B に日報をメールで報告するのみ。細かい作業の進め方や、 <b>疑問点の相談</b> は A の責任者に相談している。
138 頁下 22 行 下 20 行 下 18 行 下 17 行 下 15 行 下 2 行	・代表者・役員の <b>住民票の写し</b> 、履歴書等 ・法人税の <b>確定申告書の写し</b> ・ <b>住民票の写し</b> ・履歴書 ・所得税の <b>確定申告書の写し</b> <b>削除</b> ・派遣元責任者の <b>住民票の写し</b> ・履歴書・派遣元責任者講習受講 <b>証明書</b> の写し	・代表者・役員の <b>住民票</b> 、履歴書等 ・法人税の <b>確定申告書</b> ・ <b>住民票</b> ・履歴書 ・所得税の <b>確定申告書</b> ・ <b>貸借対照表及び損益計算書</b> ・派遣元責任者の <b>住民票</b> ・履歴書・派遣元責任者講習受講 <b>証明書</b>
138 頁下 9 行	✓ 教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、 <b>相当する賃金を支払う</b>	✓ 教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、 <b>賃金を支払う</b>
139 頁図項目 150 頁図項目	手続きの流れ（図） 手続きの流れ（図） <b>労働局需給調整課（室）</b>	手続きの流れ（図） 手続きの流れ（図） <b>労働局民間需給調整課</b>
140 頁 8 行	<b>専ら（もっぱら）労働者派遣</b> の役務を特定の者に提供することを	<b>労働者派遣</b> の役務を特定の者に提供することを
141 頁 4 行	（ b ）教育訓練計画を、派遣社員との <b>労働契約締結時</b> までに周知するよう努めること。	（ b ）教育訓練計画を、派遣社員との <b>労働契約を締結時</b> までに周知するよう努めること。
141 頁下 9 行	9)「派遣元責任者講習」を受講して 3 年以内であること。 10)精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに <b>当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと</b> 。 11) 外国人の場合は、一定の在留資格を有する者であること。 12) 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。	9)「派遣元責任者講習」を受講して 3 年以内であること。 <b>追加</b> 10) 外国人の場合は、一定の在留資格を有する者であること。 11) 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。
142 頁 14 行	・無期雇用派遣 <b>社員</b> 又は有期雇用派遣 <b>社員</b> であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した <b>派遣社員</b> について、次の派遣先が見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、休業手当を支払う旨の規定があること。	・無期雇用派遣 <b>労働者</b> 又は有期雇用派遣 <b>労働者</b> であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した <b>派遣社員</b> について、使用者の <b>責に帰すべき事由</b> により休業させた場合には、休業手当を支払う旨の規定があること。
142 頁下 6 行	<b>囲</b> 内で、派遣社員として雇用し、労働者派遣を行う際には	<b>囲</b> 内で、労働者派遣を行う際には
142 頁下 3 行	<b>ただし</b> 、特別な業務上の必要性が存在すること	<b>特別な業務上の必要性</b> が存在すること
144 頁下 6 行 145 頁下 13 行 145 頁下 12 行 145 頁下 6 行	<b>削除</b> 「 b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置」を全て削除 <b>b 産業分類に関する判断</b> <b>c 企業規模の判断</b>	<b>「b小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置...→中略...」</b> <b>告について」(様式第 17 号)</b> により確認する。 <b>c 産業分類に関する判断</b> <b>d 企業規模の判断</b>
147 頁欄外 下 3 行	する詳細は、「職業紹介事業業務運営要領」を参照して下さい。	する詳細は、「職業紹介事業業務運営要領」を参照して下さい。
148 頁下 6 行	令和 2 年 12 月 31 日までに、 <b>事業主管轄労働局</b> に申請書提出が必要。	令和 2 年 12 月 31 日までに、 <b>管轄労働局</b> に申請書提出が必要。
149 頁 2 行	次の変更事項が生じた場合は、 <b>事業主管轄労働局</b> 又は <b>事業所管轄労働局</b> に変更の届出が必要です。	次の変更事項が生じた場合は、 <b>事業主管轄労働局</b> に変更の届出が必要です。
149 頁 5 行	原則： <b>変更があった日の翌日から起算して 10 日以内</b>	原則： <b>事後 10 日以内</b>

149 頁 9 行	<b>労働者派遣事業所の名称</b>	<b>労働者派遣事業所の名称の変更</b>
149 頁 19 行	<b>事業廃止の届出</b> <b>廃止の日の翌日から起算して 10 日以内</b>	<b>事業廃止の届出</b> <b>事後 10 日以内</b>
151 頁	許可欄の小規模派遣元企業主の配慮措置の 2 行分を削除  添付書類の追加（添付書類欄 5 項目） <b>役員の当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書</b> 許可 許可有効期間の更新 緩和された資産要件にて申請する場合（当分の間の暫定措置） 氏名(個人)又は名称（個人） 住所 代表者 代表者の氏名又は役職のみ 役員（代表者を除く） 役員（代表者を除く）の氏名又は役職のみ 参考資料の削除（参考資料欄 6 項目）  脚注 4 行目（注 2）追加 印は当該代表者又は派遣元責任者が精神の機能により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。	許可 <b>緩和された資産要件にて申請する場合（3 年間の暫定措置）</b> <b>緩和された資産要件にて申請する場合（当分の間の暫定措置）</b> 追加  参考資料 <b>労働者派遣事業許可申請の 3 年間の暫定措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について</b> 追加
152 頁	許可欄の小規模派遣元企業主の配慮措置の 2 行分を削除  添付書類の追加（添付書類欄 3 項目） <b>代表者の精神の機能の障害に関する医師の診断書</b> 許可 許可有効期間の更新 緩和された資産要件にて申請する場合（当分の間の暫定措置） 氏名(個人)又は名称（個人） 参考資料の削除（参考資料欄 6 項目）  脚注 4 行目（注 2）追加 印は当該代表者又は派遣元責任者が精神の機能により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。	許可 <b>緩和された資産要件にて申請する場合（3 年間の暫定措置）</b> <b>緩和された資産要件にて申請する場合（当分の間の暫定措置）</b> 追加  参考資料 <b>労働者派遣事業許可申請の 3 年間の暫定措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について</b> 追加
153 頁 6 行	海外派遣を行う場合は、海外派遣契約の都度、あらかじめ、事業所単位で、海外派遣届書を管轄労働局経由で厚生労働大臣に提出する必要があります。 届出の内容は右記のとおりです。	海外派遣を行う場合は、海外派遣契約の都度、事前に海外派遣届を管轄都道府県労働局経由で厚生労働大臣に提出しなければなりません。海外派遣届出書を、事業主単位で海外派遣の実施前に、実施の都度提出する必要があります。 届出の内容は右記のとおりです。
154 頁 12 行	3) 派遣労働者に関する労働者派遣契約の定め <b>に反することの無い</b> ように適切な措置を講じること	3) 派遣労働者に関する労働者派遣契約の定め <b>に反することの内容に</b> 適切な措置を講じること
154 頁 21 行	9) 事業所単位の抵触日通知、1 年以内の離職者の派遣の役務の受入れ禁止	9) 事業所単位の抵触日通知、1 年以内離職者の受入れ禁止
154 頁下 12 行	局へ提出しなければなりません。 また、2020 年 4 月の改正により、法第 30 条の 4 第 1 項の労使協定を締結した場合は、派遣元事業主は、事業報告書に当該協定の写しを事業報告書に添付する必要があります。	局へ提出しなければなりません。 追加
154 頁 下 6 行	・法人の場合、収支決算書の記載に代えて、貸借対照表・損益計算書の添付でも可	・法人の場合、収支決算書に代えて、貸借対照表・損益計算書の提出でも可
156 頁 11 行	<b>派遣先企業、派遣先企業になろうとする者（企業）</b>	<b>派遣先企業、派遣先企業になろうとする者</b>
156 頁 13 行	次のいずれかの方法で行わなければなりません。ただし、 <b>マージン率及び法第 30 条の 4 第 1 項の労使協定を締結している否かの別にあたっては、常時インターネットの利用により提供することが必要</b> です。	次のいずれかの方法で行わなければなりません。ただし、 <b>マージン率に限り、常時インターネットの利用により提供することが必要</b> です。

156 頁下 3 行	報は法 35 条第 1 項による派遣先通知書記載事項及び当該派遣社員の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。	報は派遣通知書記載事項及び当該派遣社員の業務遂行能力に関する情報に限られる者であること。
158 頁欄外 下 4 行	を選任することとなっています。	を専任することとなっています。
161 頁下 4 行	業員の災害防止、公害防止等)等の <b>施工管理業務</b> をいいます。	業員の災害防止、公害防止等)等の <b>施行管理業務</b> をいいます。
163 頁および 164 頁 欄外下 2 行	2) 歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、 <b>認定特定行為業務従事者</b> が該当します。	2) 歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、 <b>認定特定業務従事者</b> が該当します。
165 頁 12 行	3. <b>日雇派遣</b> の原則禁止 以下日雇い派遣は日雇派遣とします	3. <b>日雇い派遣</b> の原則禁止
165 頁下 10 行	3) 労働契約期間は 31 日以上だが、労働日が <b>1 日だけしかない労働契約</b> で派遣就業させる	3) 労働契約期間は 31 日以上だが、労働日が <b>1 日だけ労働契約</b> で派遣就業させる
166 頁 15 行	18) <b>セールスエンジニア</b> の営業・金融商品の営業	18) <b>セールスエンジニア</b> の営業・金融商品の営業
167 頁 7 行	(1) 離職後 1 年以内の労働者の前職会社 ( <b>同一事業者</b> ) への派遣の禁止	(1) 離職後 1 年以内の労働者の前職会社 ( <b>同一事業主</b> ) への派遣の禁止
170 頁図	<b>連結子会社</b>	<b>連携子会社</b>
170 頁下 19 行	「関係派遣先派遣割合報告書」で事業年度終了後	「関係派遣先派遣割合報告書」で <b>報告</b> 事業年度終了後
171 頁下 1 行 2 行,4 行,7 行	6. 労働争議 (ストライキや <b>作業所閉鎖</b> ) への不介入 <b>作業所</b>	6. 労働争議 (ストライキや <b>事業所閉鎖</b> ) への不介入 <b>同頁 2 行目、4 行目、7 行目 事業所</b>
171 頁 12 行	<b>事業所単位の期間制限</b>	<b>事業所単位の派遣制限</b>
171 頁 15 行 17 行	先企業の <b>常用労働者</b> との代替が生じないよう、 <b>常用労働者</b> との代替防止の観点及び、	先企業の <b>常用雇用者</b> との代替が生じないよう、 <b>常用雇用者</b> との代替防止の観点及び、
171 頁 18 行	派遣先の事業所ごとの有期雇用派遣の <b>受入れ期間を原則 3 年までと制限</b> しています。	派遣先の事業所ごとの有期雇用派遣の <b>受入れ期間を 3 年と制限</b> しています。
172 頁図	【例：株式会社 A の X 事業所で、2020 年 4 月 1 日から派遣社員甲を受入れ開始した】 <b>意見聴取期間 (抵触日の 1 か月前の日までの間に) に意見聴取手続きを行い、派遣受入可能期間を延長すれば、</b>	【例：A 株式会社 X 事業所で、2020 年 4 月 1 日から派遣社員甲を受入れ開始した】 <b>意見聴取手続きを行い、派遣受入可能期間を延長すれば、</b>
172 頁図	例) 事業所の考え方 実態に基づき、上記 1) 2) 3) に照らして、判断する。  経営単位として独立性がない場合、ハローワークに <b>非該当承認申請</b> を提出することで直近上位の組織に包括して全体を一つの事業所として取り扱われます	例) 事業所の考え方 実態に基づき、上記 1) 2) 3) に照らして、判断する。  経営単位として独立性がない場合、ハローワークに <b>非該当申請</b> を提出することで直近上位の組織に包括して全体を一つの事業所として取り扱われます
173 頁下 5 行	2) 派遣先は、意見聴取後、書面作成、 <b>保存</b> 、周知	2) 派遣先は、意見聴取後、書面作成、 <b>保管</b> 、周知
173 頁欄外 11 行	1) 「監督又は管理の地位にある者」(労基法 41 条) でないこと	1) 「監督又は管理の地位にある者」(労基法 40 の 2) でないこと
174 頁表	表項目 <b>保存期限</b>	表項目 <b>保管期限</b>
174 頁 17 行	次の者や次の業務へ派遣する場合は、事業所単位の派遣期間制限はかかりません。	次の者や次の業務へ派遣する場合は、 <b>その間派</b> 事業所単位の派遣期間制限はかかりません。
174 頁 24 行	一定期間内に <b>完了する</b>	一定期間内に <b>終了する</b> プロジェクト
175 頁図 179 頁図	2024/2/29 2024 年は 2 月は 29 日まで	2024/2/28
175 頁下 20 行	<b>派遣先企業は、派遣契約締結前に派遣会社に対して、</b>	<b>派遣企業先は、派遣契約締結前に派遣会社に対して、</b>
175 頁 9 行	原則として、 <b>契約締結の都度通知</b> を受ける必要があります。	原則として、 <b>契約の都度通知</b> を受ける必要があります。
175 頁下 6 行	<b>派遣先は、派遣元への抵触日通知を省略することは差し支えない。」</b> と 2015 年の改正に関する厚生労働省 Q&A 第 2 集 Q17 で回答しています。	<b>派遣先企業は、派遣会社への通知を省略することは差し支えない。」</b> と 2015 年の改正に関する厚生労働省 Q&A 第 2 集 Q17 で回答しています。
177 頁図 下 6 行	派遣先の事業所の名称 株式会社 支社	派遣先の <b>事業所単位</b> の名称 株式会社 支社
179 頁 8 行	派遣就業終了と次の派遣就業開始までの期間が	派遣就業終了と次の派遣就業開始 <b>の</b> までの期間が
179 頁 10 行 12 行	当該派遣社員の <b>派遣就業終了後</b> 、その派遣社員が同一組織単位で起算日がゼロクリアになり、 <b>次の派遣就業が開始された日</b> が	当該派遣社員の <b>就業終了後</b> 、その派遣社員が同一組織単位で起算日がゼロクリアになり、 <b>次の派遣就業開始された日</b> が
179 頁下 2 行	個人単位の期間制限を超えて、 <b>同一の組織単位で同一の派遣社員</b> を受け入れていた。	<b>派遣社員</b> 個人単位の期間制限を超えて、 <b>同一の派遣社員</b> を受け入れていた。
180 頁 4 行	その派遣社員の雇用主である <b>派遣元事業主</b> との	その派遣社員の雇用主である <b>派遣会社事業主</b> との
180 頁 6 行	下記の対象となる違法派遣を受けたとみなされた場合、	下記の対象となる違法派遣をしたとみなされた場合、
182 頁 18 行	<b>一定要件</b> を満たす労使協定を	<b>一定水準</b> を満たす労使協定を
182 頁 24 行 25 行	基本給 ... <b>局長通知</b> で示す統計によって決定 <b>局長通知</b>	基本給 ... <b>局長通達</b> で示す統計によって決定 同頁 25 行、 <b>局長通達</b>
182 頁 27 行	退職金... <b>3 つの方法</b> から <b>派遣会社</b> が 1 つ選択して決定	退職金... <b>3 つの方法</b> から 1 つ選択して決定

183 頁下 7 行	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や	将来の見込みも含め、転勤、昇給といった人事異動や
184 頁下 11 行	どちらの方式を採用したとしても、就業規則に以下の事項	どちらの方式を採用したとしても、労使協定に以下の事項
184 下 6 行	以下を原則インターネットにより情報提供することが	以下をインターネット等により情報提供することが
184 下 2 行	2) 協定対象派遣社員の範囲	2) 対象派遣社員の範囲
185 頁下 16 行	られるものに基づき判断。その考慮要素の違いから見た不合理な待遇差の禁止。	られる者に基づき判断。その考慮要素の違いから見た不合理な待遇差の禁止。
185 頁下 8 行	～ に相当する短時間・有期雇用労働者	～ に相当する短時間・有期労働者
186 頁 6 行	2) 比較対象労働者の選定理由	2) 選定理由
186 頁下 9 行	均衡待遇の対象 (不合理な待遇差の禁止)	均衡待遇の対象 (不合理な差別の禁止)
186 頁下 5 行	合または労働者の過半数代表者と、	合または労働者の過半数代表者と、
186 頁下 3 行	なお、派遣社員の待遇決定において派遣元が「労使協定方式」を	なお、派遣社員の待遇決定において「派遣元労使協定方式」を
187 頁 6 行	1) 派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等	1) 派遣社員と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額と同等
187 頁下 19 行	ア 毎年度提出する事業報告書に添付して報告 イ 職種ごとに、以下の事項を報告 ・労使協定の対象となる派遣社員の職種ごとの人数 ・職種ごとの賃金額の平均額	ア 毎年度提出する事業報告に添付して報告 イ 職種ごとに、以下の事項を報告 ・労使協定の対象となる派遣社員の数 ・賃金額の平均額
190 頁下 4 行	手順 1) 個々の派遣社員の「社内職種」「業務の難易度等の等級」「就業する場所の地域」を確認し、	手順 1) 個々の派遣社員の「社内職種」「業務の難易度等の等級」「就業する地域」を確認し、
191 頁 2 行	(B、C、D 欄)に記載します。	(A、B、C 欄)に記載します。
191 頁下 10 行	手順 3) 基本給・賞与・手当の合計を個人ごとに計算します。 (B) 通勤手当	追加 (B) 通勤手当
196 頁下 10 行	手順 2) 手順 1) で求めた一般退職金にかかる掛金額の費用を、「個人別賃金一覧表」に記載します。	手順 2) 手順 1) で求めた一般退職金にかかる掛金額の費用を、「個人別賃金一覧表」に記載します。
196 頁下 7 行	の一般基本給・賞与等に対する割合から、	の一般基本給・賞与等に対する割合(図表 4-11 の計算式で求めます。)から、
196 頁下 3 行	第 3 段階 派遣社員の賃金テーブルの点検・検討方法	第 3 段階 派遣社員の賃金テーブルの点検・点検方法
199 頁下 8 行	労使協定の締結単位である、事業所又は企業の労働者代表です。	労使協定の締結単位である、事業所又は企業の代表です。
200 頁下 8 行	第 6 段階 派遣先からの教育訓練・福利厚生施設に関する情報提供	第 6 段階 教育訓練・福利厚生施設に関する派遣先からの情報提供
201 頁 14 行	派遣社員の待遇を決定する(新規の派遣社員の場合) 労使協定で定めた待遇決定方法と第 6 段階で入手した情報を基に、派遣社員の待遇を決定します。	労使協定で定めた待遇決定方法と第 6 段階で入手した情報を基に、派遣社員の待遇を決定します。 派遣社員の待遇を決定する(新規の派遣社員の場合)
201 頁欄外	注意 「賃金構造基本統計調査」「職業安定業務統計」中略 2019 年 7 月 8 日付で通知された統計結果をもとに	注意 賃金構造基本統計調査」「職業安定業務統計」中略 2019 年 7 月 8 日付で通達された統計結果をもとに
202 頁図	比較対象労働者の待遇情報の提供	比較対象者の待遇情報の提供
202 頁図左側 7 行	教育訓練・福利厚生施設の提供	待遇状況の提供
202 頁図左側 10 行	派遣先責任者の選任 派遣料金の交渉(派遣先は派遣料金について配慮義務)	派遣先責任者の選任の下に追加
203 頁左側 6 行	派遣先管理台帳の作成・保存	派遣先管理台帳の作成・保管
204 頁 5 行	派遣先企業が派遣社員を特定して受け入れることに協力してはなりません。	派遣先企業が派遣社員を特定して受け入れないようにしなければなりません。
204 頁 16 行	派遣先企業による事前面接や適性検査等によって	派遣先企業による事前面接や適正検査等によって
204 頁下 7 行	スキルシートを送付することは、	スキルシートを交付することは、
204 頁下 1 行	・仕事を受けるか否かを派遣社員自身が判断することに	・仕事を受けるか否かを派遣社員等自身が判断することに
205 頁 9 行	「派遣先責任者」を選任しなければなりません。	「派遣先責任者」を専任しなければなりません。
205 頁 12 行	派遣先責任者は、事業所ごとに専属の者を自己の雇用する者の中	派遣先責任者は、事業所ごとに専属の者を派遣先が雇用する者の中
206 頁図	例 1) 製造業務 40 名、それ以外の業務 200 名の派遣社員を受け入れている事業所の場合 例 2) 製造業務 90 名、それ以外の業務 201 名の派遣社員を受け入れている事業所の場合	例 1) 製造業 40 名、それ以外 200 名の派遣社員を受け入れている事業所の場合 例 2) 製造業 90 名、それ以外 201 名の派遣社員を受け入れている事業所の場合
206 頁下 2 行	・労働者派遣契約の内容 ・派遣会社の派遣社員に係る通知	・労働者派遣契約の内容 追加



207 頁 4 行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣会社に提供した賃金水準に係る資料の種類の把握</li> <li>・派遣先の労働者に関する情報の把握</li> <li>・派遣社員の業務の遂行状況等の情報の把握</li> </ul> <p>4 派遣先管理台帳の作成、記録、保存、<b>派遣会社への記載事項の通知</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣会社に提供した賃金水準に係る資料の種類の把握</li> <li><b>追加</b></li> </ul> <p>4 派遣先管理台帳の作成、記録、保存、<b>派遣会社への記載事項通知</b></p>
207 頁 8 行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた<b>安全衛生に関する事項の実施状況の確認、事故等発生時の内容や対応状況の確認</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた<b>安全衛生に関する事項の確認、事故等発生時の確認</b></li> </ul>
207 頁 20 行	事業所単位の抵触日の通知を <b>行う必要はありません。</b>	事業所単位の抵触日の通知を <b>行う必要はありません。</b>
207 頁下 3 行	労働者保護のために <b>派遣社員の就業条件</b> を明確にすることを目的としています。	労働者保護のために <b>派遣就業条件</b> を明確にすることを目的としています。
208 頁欄外 2 行	記載 例：【業務内容】PC による業績管理資料、会議用資料等の作成業務「政令 4 条第 1 項第 3 号 <b>事務用機器操作</b> 」	記載 例：【業務内容】PC による業績管理資料、会議用資料等の作成業務「政令 4 条第 1 項第 3 号 <b>機器操作</b> 」
208 頁下 7 行	派遣期間： <b>派遣就業開始、終了年月日</b> を記載	派遣期間： <b>派遣開始、終了年月日</b> を記載
209 頁 1 行	始業・ <b>終業時刻</b> /休憩時間	始業・ <b>就業時刻</b> /休憩時間
209 頁 25 行	診療所、 <b>物品販売所等の利用</b> 、レクリエーション等に関する施設の利用、制服の貸与等、	診療所、 <b>給食施設等の利用</b> 、レクリエーション等に関する施設の利用、制服の貸与等、
209 頁 29 行 31 行	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>雇用意思を事前に派遣会社に通知すること</b></li> <li>職業紹介の許可を受けていない派遣会社は、<b>雇用意思の事前通知に関する事項</b>だけ記載</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>事前に派遣会社に通知すること</b></li> <li>職業紹介の許可を受けていない派遣会社は、<b>事前通知に関する事項</b>だけ記載</li> </ul>
209 頁下 1 行	・派遣先の <b>通常労働者の 1 か月の所定労働日数</b>	・派遣先の <b>通常労働者の所定労働日数</b>
209 頁項目	19 <b>派遣可能期間の制限を受けない業務に派遣する場合</b>	19 <b>抵触日のない業務に派遣する場合</b>
210 頁下 5 行	<b>年次有給休暇、退職金などの取扱い</b> に関し労働者派遣の期間を <b>勤務年数に通算する場合、その旨</b>	<b>有給休暇、退職金などの取扱い</b> に関し労働者派遣の期間を <b>通算する場合、その旨</b>
212 頁下 6 行	当該派遣労働者を派遣先が雇用する <b>場合には、その雇用の意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。</b> <b>また、職業紹介を経由して行うこととし、紹介手数料として、</b>	当該派遣労働者を派遣先が雇用する <b>場合には、手数料として、</b>
212 頁下 2 行	派遣労働者を協定対象派遣労働者 <b>と限定するか否かの別</b>	派遣労働者を協定対象派遣労働者 <b>とするか否かの別</b>
213 頁 4 行	業務内容 プレゼンテーション用資料、業績管理資料、...略 <b>試用期間に関する事項 なし</b> 就業場所 株式会社本社 国内マーケティング部営業課	業務内容 プレゼンテーション用資料、業績管理資料、...略 <b>追加</b> 就業場所 株式会社本社 国内マーケティング部営業課
216 頁下 7 行	有期雇用 <b>(6 か月契約)</b>	有期雇用
217 頁 11 行	派遣社員を雇用し、又は雇用されることを禁じる契約は <b>許容されません。</b>	派遣社員を雇用することを禁じる契約は <b>適法です。</b>
217 頁 17 行	この場合の <b>解除により、派遣先企業が損害を被っても、派遣会社に債務不履行による</b>	この場合の <b>解除により、派遣会社に債務不履行による</b>
218 頁 14 行	<b>社での就業をあっせんすること等</b> も含めて、派遣社員の新たな就業機会の確保を図ること。	<b>社等</b> も含めて、派遣社員の新たな就業機会の確保を図ること。
219 頁 8 行	書面の交付、掲示等により <b>周知する。</b>	書面の交付、掲示等により <b>周知させる。</b>
219 頁 10 行	が個別契約に <b>反していないか確認する。</b>	が個別契約に <b>違反していないか確認する。</b>
219 頁下 1 行	4) 派遣社員の安全衛生に係る措置 5) 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整	4) 派遣社員の安全衛生に <b>かかる措置</b> <b>追加</b>
220 頁項目	3 派遣会社の事業所名称・所在地	3 派遣会社の事業所名称・住所
220 頁 23 行	・業務に伴って <b>付与される</b> 権限の範囲・程度	・業務に伴って <b>用いられる</b> 権限の範囲・程度
221 頁項目	13 健康保険、 <b>厚生年金保険、</b>	13 健康保険、 <b>厚生年金、</b>
221 頁 10 行	<b>職業紹介を受けることを希望しなかった場合、職業紹介が成立しなかった場合は、その理由</b>	<b>職業紹介を希望しなかった場合、職業紹介が成立しなかった場合は、その理由</b>
221 頁項目	15 期間制限の <b>ない業務について行う労働者派遣に関する事項</b>	15 期間制限の <b>例外に該当する労働者派遣を行う場合の記載事項</b>
221 頁下 10 行	・60 歳以上の者であるか否か(60 歳未満の場合は、 <b>その旨記載</b> )	・60 歳以上の者であるか否か(60 歳未満の場合 <b>でも未満である旨記載</b> )
221 頁下 4 行	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>派遣先の通常の労働者の 1 か月間の所定労働日数</b></li> <li>・育児・介護休業等代替要員派遣の場合</li> <li>✓ <b>派遣先において休業する者の氏名、業務休業開始日、終了予定日</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>派遣先通常労働者の所定労働日数</b></li> <li>・育児・介護休業等代替要員派遣の場合</li> <li>✓ <b>派遣先の休業する者の氏名、休業開始日、終了予定日</b></li> </ul>
222 頁項目	3 派遣会社の事業所・名称・所在地 5 協定対象派遣社員か否かの別 9 派遣就業した事業所の名称、 <b>就業場所、所在地、組織単位</b>	3 派遣会社の事業所・名称・住所 5 <b>派遣社員</b> を協定対象派遣社員か否かの別 9 派遣就業した事業所の名称、 <b>場所、所在地、組織単位</b>
222 頁下 2 行	<b>実施日時</b> 20XX 年 YY 月 ZZ 日 (水) 15:00~17:00	<b>実施日</b> 20XX 年 YY 月 ZZ 日 (水)
223 頁 3 行	雇用保険・社会保険の被保険者 <b>資格取得届</b> の提出の有無	雇用保険・社会保険の被保険者 <b>取得届</b> の提出の有無
223 頁項目	14 期間制限の <b>ない業務について行う労働者派遣に関する事項</b>	14 期間制限の <b>例外に該当する労働者派遣を行う場合の記載事項</b>

223 頁 12 行	✓ 派遣先の通常の労働者の 1 か月の所定労働日数	✓ 1 か月に行われる日数
223 頁下 2 行	・ 職業紹介を受けることを希望しなかった場合、	・ 職業紹介を希望しなかった場合、
224 頁 7 行	・ 従事した業務の種類 ・ 業務に伴う責任の程度 ・ 派遣就労した事業所の名称及び所在地、就業場所及び組織単位	・ 従事した業務の種類 追加
224 頁下 8 行	新卒の学生を対象とした全国転勤の総合職の求人情報など、当該派遣社員に応募資格がないことが明白な場合は周知不要です。	新卒の学生を対象とした全国転勤の総合職求人など、応募資格がないことが明白な場合は周知不要です。
224 頁下 4 行	・ 事業所の掲示板上に求人票を貼り出す	・ 事業所の掲示板上に求人票を貼り出す
225 頁 8 行	・ 事業所の掲示板上に求人票を貼り出す	・ 事業所の掲示板上に求人票を貼り出す
224 頁下 1 行	周知内容は、派遣先で記録、保存することが望ましい	周知事実は、派遣先で記録、保管することが望ましい
225 頁 3 行	・ 同一組織単位で 3 年間就業見込がある特定有期雇用派遣労働者、かつ	・ 同一組織単位で 3 年間就業見込がある者、かつ
225 頁欄外 3 行	など、当該特定有期雇用派遣労働者の募集条件に該当しないことが明らかな場合は周知不要です。	など、募集条件に該当しないことが明らかな場合は周知不要です。
225 頁 8 行	・ 事業所の掲示板上に求人票を貼り出す	・ 事業所の掲示板上に求人票を貼り出す
225 頁図 4 行	【正社員等募集情報の周知義務、優先雇用の努力義務の例】  派遣社員 Y	【正社員等募集情報の周知義務、優先雇用の努力義務の例】  派遣社員 X
225 頁欄外 2 行	特殊な資格を必要とするなど、当該有期雇用派遣労働者の募集条件に該当しないことが明らかな場合は周知不要です。	特殊な資格を必要とするなど、募集条件に該当しないことが明らかな場合は周知不要です。
226 頁図右側 13 行	5 ) マージン率 6 ) 労使協定方式としているか否かの別等 労使協定を締結している場合は下記 労使協定の対象となる派遣社員の範囲 労使協定の有効期間の終期 7 ) 派遣社員のキャリア形成支援制度	5 ) マージン率 追加 6 ) 派遣社員のキャリア形成支援制度
226 頁図左側 7 行	比較対象労働者の待遇情報の提供	比較対象者の待遇情報の提供
226 頁図左側 9 行	教育訓練・福利厚生施設の提供	待遇状況の提供
226 頁図右側	5) マージン率 6) 派遣社員のキャリア形成支援制度 7) 労使協定方式をしているか否かの別等	5) マージン率 6) 派遣社員のキャリア形成支援制度 追加
226 頁図右側 下 6 行	○労働保険・社会保険	○社会保険
226 頁図右側 下 3 行	○均衡待遇確保のために配慮した内容	○均衡待遇確保のために考慮した内容
227 頁図右側 5 行	入職時教育訓練（キャリアアップ措置）	入職前教育（キャリアアップ措置）
227 頁図右側 8 行	○派遣元管理台帳の作成・保存	○派遣元管理台帳の作成・保管
227 頁図右側 下 3 行	正社員募集情報の周知義務	正社員募集の周知義務
228 頁下 16 行	待遇に関する事項や均衡待遇等についての説明義務を課して	待遇に関する事項や均等待遇等についての説明義務を課して
229 頁 3 行	・ 予定される派遣就労がある場合は、	・ 予定される就業条件がすでに決まっている場合は、
229 頁項目	3 ) 社会保険（健康保険、厚生年金保険）、雇用保険 6 ) 均衡待遇確保のために配慮した内容	3 ) 社会保険（健康保険、厚生年金）、雇用保険 6 ) 均衡待遇確保のために考慮した内容
229 頁 14 行	賃金決定にあたって均衡待遇確保のために	求めに応じ、賃金決定にあたって均衡待遇確保のために
230 頁 23 行	就業条件、派遣先の事業所単位の期間制限に抵触することとなる最初の日、個人単位の期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければなりません。	就業条件、派遣先の事業所単位の期間制限に抵触するとこととなる最初の日、個人単位にの期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければなりません。
230 頁 27 行	派遣会社が、派遣社員を派遣することとなった場合、	派遣会社が、派遣社員を雇用することとなった場合、
230 頁下 10 行	・ 業務に伴って付与される権限の範囲・程度	・ 業務に伴って用いられる権限の範囲・程度
230 頁欄外 6 行	令 4 条第 1 項第 3 号事務用機器操作」	令 4 条第 1 項第 3 号機器操作」
231 頁 1 行	派遣期間：派遣就業開始、終了年月日を記載	派遣期間：派遣開始、終了年月日を記載

231 頁 9 行	休憩時間は、時刻を <b>特定して（例 12：00～13：00）記載することが望ましい。</b>	休憩時間は、時刻を <b>特定する（例 12：00～13：00）して記載。</b>
231 頁 21 行	1 ) 他の派遣先企業等 <b>新たな就業機会の確保を図ること。</b>	1 ) 他の派遣先企業等 <b>就業機会の確保を図ること。</b>
231 頁 24 行	3 ) やむを得ず解雇する場合は、法令を遵守し <b>30 日以上前の予告</b> または解雇予告手当を支払うこと。	3 ) やむを得ず解雇する場合は、法令を遵守し <b>30 日前予告</b> または解雇予告手当を支払うこと。
231 頁下 14 行	診療所、 <b>物品販売所等</b> の利用、レクリエーション等	診療所、 <b>給食施設等</b> の利用、レクリエーション等
231 頁下 11 行	✓ <b>雇用意思を事前に派遣会社に通知すること</b>	✓ <b>事前に派遣会社に通知すること</b>
231 頁下 9 行	社会保険（健康保険、 <b>厚生年金保険</b> ）	社会保険（健康保険、 <b>厚生年金</b> ）
231 頁下 5 行	保険、 <b>厚生年金保険非加入</b>	保険、 <b>厚生年金非加入</b>
231 頁項目	14 社会保険、雇用保険の届出がなされていない場合は、 <b>その理由</b>	14 社会保険、雇用保険の届出がなされていない <b>理由</b>
232 頁 2 行	・期間制限違反の場合は、 <b>労働契約申し込みなし制度の対象となる旨記載</b>	・期間制限違反の場合 <b>労働契約みなし制度の対象となる旨記載</b>
232 頁 8 行	・派遣先の通常労働者の <b>1 か月の所定労働日数</b>	・派遣先の通常労働者の <b>所定労働日数</b>
232 頁下 15 行	有期・無期の別 <b>有期の場合は、その期間</b>	有期・無期の別 <b>有期の場合その期間</b>
232 頁下 4 行	派遣会社の求めに応じて、 <b>その理由を</b> 書面の交付、FAX・ <b>電子メール等</b> の送信により明示する旨	派遣会社の求めに応じて、 <b>理由を</b> 書面の交付、FAX・ <b>電子メール</b> の送信により明示する旨
232 頁下 2 行	<b>年次有給休暇、退職金などの取扱いに関し労働者派遣の期間を勤務年数に通算する場合、その旨</b>	<b>有給休暇、退職金などの取扱いに関し労働者派遣の期間を通算する場合、その旨</b>
232 頁欄外 5 行	るが、 <b>個人単位における</b> 期間制限の抵触日は延長されることはない。	るが、 <b>組織単位における</b> 期間制限の抵触日は延長されることはない。
233 頁下 2 行	ただし、無期雇用派遣社員に対する明示は、 <b>採用時に労基法 15 条の労働条件の明示を行えば、就業条件の明示の際には、労基法の明示項目を除外し、労働者派遣法で規定する項目だけを明示すること</b> で足りる。	ただし、無期雇用派遣社員に対する明示は、 <b>労基法の明示項目を除外し、労働者派遣法で規定する項目だけを明示すること</b> で足りる。
234 頁下 15 行	派遣先の事業所における期間制限の抵触日は <b>適正な</b> 手続きにより	派遣先の事業所における期間制限の抵触日は <b>適切な</b> 手続きにより
234 頁下 12 行	個人単位の期間制限を超えて労働者派遣の	個人単位の期間制限の <b>抵触日</b> を超えて労働者派遣の
234 頁下 7 行	診療所、 <b>物品販売所</b> の利用可。制服の貸与あり	診療所、 <b>職員食堂、職員休憩室</b> の利用可。制服の貸与あり
234 頁	労働者派遣に関する料金 日額 **** *円 <b>（労働契約時に明示しており変更がない場合は不要）</b>	労働者派遣に関する料金 日額 **** *円 <b>追加</b>
235 頁 11 行 14 行	1 派遣元における「 <b>苦情申出先</b> 」の欄に記載されている者が苦情の申出を受けたときは、 2 派遣先における「 <b>苦情申出先</b> 」の欄に記載されている者が苦情の申出を受けたときは、	1 派遣元における（ <b>1</b> ）記載の者が苦情の申出を受けたときは、 2 派遣先における（ <b>1</b> ）記載の者が苦情の申出を受けたときは、
235 頁下 16 行	当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、 <b>その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。</b> <b>また、職業紹介を經由して行うこととし、紹介手数料として、</b>	当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、 <b>職業紹介を經由して行うこととし、手数料として、</b>
236 頁項目	社会保険加入状況 <b>労働者を雇用しようとするものの名称</b> <b>株式会社</b> その他 ・紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は <b>電子メール等</b> により明示する。	社会保険加入状況 <b>追加</b> その他 ・紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は <b>電子メール</b> により明示する。
237 頁 14 行	・料金額の単位（時間額・日額・月額・年額等）	・料金額の単位（時間額・日額・年額等）
237 頁 17 行 19 行	・ <b>電子メール等</b> の送信 就業条件明示と異なり、 <b>FAX、電子メール等</b> で明示する場合	・ <b>電子メール</b> の送信 就業条件明示と異なり、 <b>FAX、電子メール</b> で明示する場合
237 頁下 6 行	「退職後 <b>6 か月間</b> は派遣先企業に	「退職後 <b>6 か月</b> は派遣先企業に
237 頁下 2 行	なお、雇用契約終了以前（特に <b>有期雇用契約</b> においてはその期間内）は、 <b>派遣社員を雇用し、又は雇用されることを禁じる契約は許容され</b> ます。	なお、雇用契約終了以前（特に <b>有期労働契約</b> においてはその期間内）は、 <b>派遣社員を雇用することを禁じる契約は適法</b> です。
238 頁 9 行	3 ) 派遣先企業に <b>適用される法令の規定を習得すること</b>	3 ) 派遣先企業に <b>適用される法令を習得させること</b>
238 頁 17 行	派遣社員の就業状況が <b>個別契約の定め</b> に反していないか確認するため。	派遣社員の就業状況が <b>個別契約に違反</b> していないか確認するため。
238 頁 22 行	派遣会社での賃金計算の基礎となる派遣社員の <b>実際の労働時間等</b> について、	派遣会社での賃金計算の基礎となる派遣社員の <b>勤怠実績</b> について、
238 頁下 12 行	キャリアコンサルティング 以降、キャリア・コンサルティングはキャリアコンサルティングと読替える。	キャリア→コンサルティング

239 頁項目	<b>訓練の実施時間の取り扱い</b>	<b>受講時間の取り扱い</b>
240 頁 6 行	派遣元管理台帳に次の項目を記録	派遣先管理台帳に次の項目を記録
240 頁 11 行	<b>期間制限</b> に達した後に次の就業先がなければ、派遣社員は失職する可能性があります。派遣期間終了後に、派遣社員の雇用を継続させるための対策を取る責務を <b>派遣会社</b> に課すことで、派遣社員の雇用の安定を図っています。	<b>制限期間</b> に達した後に次の就業先がなければ、派遣社員は失職する可能性があります。 <b>派遣会社</b> に派遣期間終了後に派遣社員の雇用を継続させるための対策を取る責務を課すことで、派遣社員の雇用の安定を図っています。
240 頁 19 行	その他安定した雇用の継続が <b>確実に図られると認められる措置</b>	その他安定した雇用の継続を図るために <b>必要な措置</b>
241 頁 4 行	更新 2 回目の契約( <b>通算 3 年目の雇用契約</b> )が締結された時点で A に該当  	更新 2 回目の契約( <b>3 年目に契約</b> )が締結された時点で A に該当  ＜「派遣される見込み」の考え方＞ 例 1) 派遣社員が 1 年契約で X 事業所にて就業開始。その後、1 年契約を 2 回更新した。  例 2) 派遣社員が 3 か月契約で Y 事業所にて就業開始。 
241 頁 下 1 行	・その他雇用の継続が図られると認められる対策 ( <b>職業紹介</b> など)	・その他雇用の継続が図られると認められる対策
241 頁 欄外	紹介予定派遣を行う場合や <b>職業紹介</b> 有料職業紹介事業許可が必要です。なお、 <b>職業紹介の結果</b> 、雇用に至らなかった場合は、雇用安定措置を実施したことにはなりません。 <b>紹介予定派遣は最高 6 か月派遣して、派遣先が雇用を出さなくても雇用安定措置を行ったこととなります。</b>	紹介予定派遣を行う場合 <b>有料職業紹介事業許可</b> が必要です。なお、 <b>紹介予定派遣の結果</b> 、雇用に至らなかった場合は、雇用安定措置を実施したことにはなりません。 <b>紹介予定派遣は最高 6 か月派遣して、派遣先が雇用を出さなくても雇用安定措置を行ったこととなります。</b>
242 頁 17 行	・心身の故障により労働者派遣事業を適正に行うことができない者 (法 6 条第 3 号) ・破産者で復権していない場合 (法 6 条第 4 号) ・労働者派遣事業の許可を取り消され、又は (旧) 特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して 5 年を経過しない場合 (法 6 条第 5 号) 又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した <b>当時</b> 、当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して 5 年を経過しないもの (法 6 条第 6 号) ・労働者派遣事業の許可の取消し又は (旧) 特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法による通知 (以下「 <b>聴聞の通知</b> 」という。)があった (法 6 条第 7 号) ・上記 6 号の期間内に労働者派遣事業の廃止の届出又は (旧) 特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、 <b>上記 7 号の聴聞の通知の日前 60 日以内</b> に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの (法 6 条第 8 号) ・暴力団対策法に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から 5 年を経過しない者 (以下「 <b>暴力団員等</b> 」という。)(法 6 条第 9 号)	<b>追加</b>  ・破産者で復権していない場合 (法 6 条第 3 号) ・労働者派遣事業の許可を取り消され、又は (旧) 特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して 5 年を経過しない場合 (法 6 条第 4 号) 又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した <b>当時現</b> に当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の <b>費</b> から起算して 5 年を経過しないもの (法 6 条第 5 号) ・労働者派遣事業の許可の取消し又は (旧) 特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法による通知 (以下「 <b>聴聞の通知</b> 」という。)があった (法 6 条第 1 号、第 2 号) ・上記 6 号の期間内に労働者派遣事業の廃止の届出又は (旧) 特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、 <b>( 6 ) の聴聞の通知の日前 60 日以内</b> に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの (法 6 条第 7 号) ・暴力団対策法に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から 5 年を経過しない者 (以下「 <b>暴力団員等</b> 」という。)(法 6 条第 8 号)
242 頁 欄外 6 行	<b>労働者派遣法 6 条第 1 号から第 9 号</b> に該当しないこと。許可申請の手続きの際 (許可基準を満たす) には、法 6 条第 1 号から <b>第 13 号</b> に該当しないこと。	<b>労働者派遣法 6 条第 1 号から第 8 号</b> に該当しないこと。許可申請の手続きの際 (許可基準を満たす) には、法 6 条第 1 号から <b>第 12 号</b> に該当しないこと。
242 頁 欄外 下 5 行	<b>当該派遣元責任者に係る業務のみ</b> を行うということではなく、他の事業所の派遣	<b>当該派遣元責任者業務のみ</b> を行うということではなく、他の事業所の派遣
243 頁 10 行	9 派遣元責任者講習を受講して 3 年以内であること 10 <b>精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。</b>	9 派遣元責任者講習を受講して 3 年以内であること <b>追加</b>

	11 外国人にあつては、一定の在留資格 があること 12 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。	10 外国人にあつては、一定の在留資格 があること 追加
243 頁 17 行	です。また、製造業務に派遣を行っている場合は、製造業務に従事させる派遣社員 100 人に 1 人以上の	です。また、製造派遣を行っている場合は、製造派遣の派遣社員 100 人に 1 人以上の
243 頁 図 2 行目	<一つの派遣元事業所で製造業務 150 名、製造業務以外 201 名の派遣社員が在籍する場合> 製造業務以外の派遣社員 201 名	<一つの派遣元事業所で製造 150 名、製造以外 201 名の派遣社員が在籍する場合> 派遣社員 201 名
243 頁 下 3 行	派遣開始前に書面で派遣社員に明示します	就業開始前に書面で派遣社員に明示します
243 頁 欄外 21 行	専属 この場合の「専属」とは、当該派遣元責任者に係る業務のみを行うということではなく、他の事業所の派遣元責任者と兼任しないと	専属 この場合の「専属」とは、当該派遣元責任者業務のみを行うということではなく、他の事業所の派遣元責任者と兼任しないと
244 頁 3 行	法 35 条第 1 項 派遣社員の氏名、協定対象労働者であるか否かの別、派遣社員が無期雇用派遣社員か有期雇用派遣社員かの別、60 歳以上の者であるかの別、雇用保険や社会保険の加入状況 など	法 35 条第 1 項 派遣社員の氏名、派遣社員が無期雇用派遣社員か有期雇用派遣社員かの別、60 歳以上の者であるかの別、雇用保険や社会保険の加入状況
244 頁 11 行 14 行	派遣社員に対する必要な助言及び指導の実施 (元指針第 2 の 10)。	必要な助言及び指導の実施 (派遣元指針第 2 の 9)。
245 頁 項目	3 無期雇用・有期雇用の別/有期雇用の場合の労働契約期間 9 従事する業務の種類 14 期間制限のない労働者派遣に関する事項	3 無期・有期雇用の別/有期雇用の場合の労働契約期間 9 従事した業務の種類 14 期間制限の適用に関する事項
245 頁 11 行	派遣期間：派遣就業開始、終了年月日を記載	派遣期間：派遣開始、終了年月日を記載
245 頁 23 行	・業務に伴って付与される権限の範囲・程度	・業務に伴って用いられる権限の範囲・程度
245 頁 下 9 行	・60 歳以上の者であるか否か(60 歳未満の場合は、その旨を記載)	・60 歳以上の者であるか否か(60 歳未満の場合でも未済である旨記載)
245 頁 下 3 行	✓派遣先の通常の労働者の 1 か月の所定労働日数 ・育児・介護休業等代替要員派遣の場合 ✓派遣先において休業する者の氏名、業務、休業開始日、終了予定日	✓派遣先通常労働者の所定労働日数 ・育児・介護休業等代替要員派遣の場合 ✓派遣先の休業する者の氏名、休業開始日、終了予定日
246 頁 項目	15 健康保険、厚生年金保険、雇用保険の資格取得に関する事項	15 健康保険、厚生年金、雇用保険の資格取得に関する事項
246 頁 項目 12 行	18 キャリアコンサルティング 実施日、内容	18 キャリア→コンサルティング 実施日時、内容
247 頁 4 行	協定対象派遣労働者ではない(派遣先均等・均衡方式)	協定対象労働者ではない(派遣先均等・均衡方式)
247 頁 項目	3 有期雇用/無期雇用の別 有期雇用の場合の労働契約期間	3 有期/無期の別 有期の場合の労働契約期間
247 頁 下 9 行 下 2 行	雇用保険・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無 実施日時 20XX 年 YY 月 ZZ 日(水) 15:00~17:00	雇用保険・社会保険の被保険者 取得届の提出の有無 実施日 20XX 年 YY 月 ZZ 日(水)
248 頁 1 行	キャリアコンサルティングの日及び内容	キャリア→コンサルティングの日時及び内容
248 頁 下 8 行	✓1 か月に行われる日数 ✓派遣先の通常の労働者の 1 か月の所定労働日数	✓1 か月に行われる日数 追加
248 頁 下 7 行	紹介予定派遣の場合は以下の項目も派遣元管理台帳に記載する必要があります。	紹介予定派遣の場合は以下の項目も派遣先管理台帳に記載する必要があります。
248 頁 下 6 行	・紹介予定派遣である旨 ・求人・求職の意思確認等の職業紹介の時期及び内容  ・採否結果 ・紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合、又は職業紹介が成立しなかった場合は、派遣先から明示された理由	・紹介予定派遣である旨 →特定行為を行った場合、特定行為の内容 →複数人から特定を行った場合にはその特定の基準 ・採否結果 ・職業紹介を希望しなかった場合、職業紹介が成立しなかった場合は、その理由
250 頁 8 行	派遣先、派遣社員で直接雇用となり	派遣先、派遣社員での直接雇用となり
250 頁 下 4 行	通常の個別契約事項(P208 個別契約書参照)に加えて、紹介予定派遣に関する事項も契約事項として	通常の個別契約事項(P209 個別契約書参照)に加えて、次の事項も契約事項として
251 頁 12 行	次に該当する場合は、派遣社員の求めに応じ、派遣先にその理由の明示を求め、	次に該当する場合は、派遣先にその理由の明示を求め、
251 頁 下 7 行 下 2 行	当初は紹介予定派遣として派遣就業がなされていなくても、 に合意した場合、その時点で、当該労働者派遣は紹介予定派遣に該当することから、速やかに、個別契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等を行ってください	当初は紹介予定派遣で派遣就業がなされていなくても、 に合意した場合、速やかに、個別契約の変更を行い、紹介予定派遣のかかる事項を定める等を行ってください。
252 頁 8 行	雇入れ時の説明(法 31 条の 2 第 2 項) 労働者派遣をする時の説明(法 31 条の 2 第 3 項) 派遣社員から求めがあった場合の説明(法 31 条の 2 第 4 項) 待遇に関する事項の説明を求めたことを理由とする不利益な取り	雇入れ時の説明(法 31 条の 2 第 2 項) 追加 派遣社員から求めがあった場合の説明(法 31 条の 2 第 4 項) 不利益な取り扱ひの禁止(法 31 条の 2 第 4 項)

	扱いの禁止（法31条の2第4項）	
252頁12行	また、派遣先企業は、次の事項に関し、派遣社員から苦情の申し出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るように努めなければ...	また、次の事項に関し、派遣先が苦情の申し出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るように努めなければなりません。
252頁14行	（法40条第2項） （法40条第3項）	（法40条の2） （法40条の3）
253頁6行	違法性の疑いがある事業主に関する相談については、都道府県労働局需給調整事業部門で受け付け、派遣会社及び派遣先に対する事実確認、	違法性の疑いがある派遣会社に関する相談については、都道府県労働局需給調整事業部門で受け付け、派遣会社に対する事実確認、
253頁13行	厚生労働大臣は、定期報告（事業報告）以外に違法行為の	厚生労働大臣は、職業紹介事業報告書以外に違法行為の
253頁16行	厚生労働大臣は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止命令等の行政処分をするにあたって、その是非を判断する上で必要な場合等、事業報告だけでは、事業運営の内容や派遣社員の就業状況を十分に把握できないような場合は、	厚生労働大臣は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止等の行政処分をするにあたって、その是非を判断する上で必要な場合等、(3)の報告では、事業運営の内容や求職者の就職状況を十分に把握できないような場合は、
253頁下5行	(2)事業停止命令（法49条第2項）	(2)事業停止命令（法14条）
257頁下7行	最低年齢（56条） 年少者の証明書（57条） 派遣会社○ 派遣先	最低年齢（56条） 年少者の年齢証明書（57条）派遣会社○ 派遣先○
257頁下6行	年少者の帰郷旅費（64条） 派遣会社○ 派遣先	年少者の帰郷旅費（64条） 派遣会社○ 派遣先○
258頁下14行	職場における安全衛生を確保する事業者の責務（3条）、事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務（4条）	事業者の責務（3条）、労働者の責務（4条）
259頁4行	安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務終業時）（59条） 派遣会社 派遣先○	安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務終業時）（59条） 派遣会社○ 派遣先○
259頁下11行	労働時間の状況の把握（66条8の3） 派遣先○	追加
260頁6行	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（11条の2）派遣会社○ 派遣先 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置（11条の2） 派遣先○ （雇用管理上の責任は派遣元、雇用管理上及び指揮命令上の責任は派遣先となります。）	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（11条の2）派遣会社○ 派遣先○ 追加
260頁下2行	職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（25条）派遣会社○ 派遣先 職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置（25条） 派遣先○ （雇用管理上の責任は派遣元、雇用管理上及び指揮命令上の責任は派遣先となります。）	職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（25条）派遣会社○ 派遣先○ 追加