

頁行 下とは下から	新	旧
5頁11行	終了し、退職することができます(民法627条 <u>1項</u>)。	終了し、退職することができます(民法627条 <u>2項</u>)。
5頁欄外	民法 2020年4月 <u>改正</u>	民法 <u>改正</u> 2020年4月 <u>改行</u> 民法627条 <u>2項</u>
5頁14行	労働者は、やむを得ない事情がある場合には、労働契約を解除することができます(民法628条)。	労働者は、やむを得ない事情がある場合には、労働契約を解除することができます(民法628条 <u>1項</u>)。
5頁下5行	定年を65歳未満に定めている場合の <u>対応(高年齢者雇用安定法9条)(義務)</u> <u>高年齢者雇用確保措置</u> 1) 定年年齢の65歳までの引き上げ 2) 65歳までの継続雇用制度の導入(希望者全員を65歳まで継続雇用する制度) ● <u>特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む。</u> 3) 定年の定め廃止	定年 <u>年齢</u> を65歳未満で定めている場合の <u>対応</u> <u>以下のいずれかの対応策を取らなければなりません。</u> 1) 定年年齢の65歳までの引き上げ 2) 65歳までの継続雇用制度の導入(希望者全員を65歳まで継続雇用する制度) <u>追加</u> 3) 定年の定め廃止
5頁欄外	定年を65歳以上70歳未満に定めている場合、又は、65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く)を導入している場合(高年齢者雇用安定法10条の2)(努力義務) <u>高年齢者就業確保措置</u> 1) 定年年齢の70歳までの引き上げ 2) 70歳までの継続雇用制度の導入(再雇用制度・勤務延長制度)※1 ● <u>特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む。</u> 3) 定年の定め廃止 4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入※2 5) 70歳まで継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業、又は事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入※2	<u>追加</u>
	<u>欄外 高年齢者雇用安定法</u> <u>2021年4月改正</u>	
	<u>欄外</u> ※1 2)の対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。 ※2 4)5)の制度の導入は過半数組合等の同意が必要です。	
6頁22行	イ 解雇の有効要件 労働契約法では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き	イ 解雇の <u>効力</u> 労働契約法では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き
41頁6行	常時10人以上の労働者を使用する <u>場合</u> 。なお、10人未満となることがあっても10人以上の労働者を使用するのが常態である <u>場合には</u> 、使用者は就業規則を作成・届出が必要です。	常時10人以上の労働者を使用する <u>場合</u> 、なお、10人未満となることがあっても10人以上の労働者を使用するのが常態である <u>場合も</u> 、使用者は就業規則を作成・届出が必要です。
49頁下11行	同一使用者との間で定期労働契約が5年を超える <u>期間で</u> 、 <u>少なくとも1回以上契約が更新された</u> 労働者が、使用者に対して無期労働契約への転換の申し込みをしたときは、 <u>有期労働契約が無期労働契約に転換される</u> ルールです。	同一使用者との間で定期労働契約が5年を超える <u>期間契約が更新された</u> 労働者が、使用者に対して無期労働契約への転換の申し込みをしたときは、 <u>労働契約が無期労働契約に転換される</u> ルールです。
54頁下1行	<u>短時間・有期雇用労働者</u> に対しても当然に行なわなければなりません。	<u>短時間労働者</u> に対しても当然に行なわなければなりません
72頁下6行	<u>(5)就業制限業務に係る資格の確認</u>	<u>5)就業制限業務に係る資格の確認</u>

81 行下 7 行	以下の要件を <u>満たすと</u> 、育児休業の対象となる子の年齢が、	以下の要件を <u>満たした場合に</u> 、育児休業の対象となる子の年齢が、
153 頁表	収支決算書の提出単位 <u>事業所</u>	(1)事業報告書と収支決算書の表 収支決算書の提出単位 <u>事業主</u>
154 頁 9 行 23 行	<u>2020.4</u> 改正 (水色の白抜き表示)	<u>2021.4</u> 改正 (水色の白抜き表示)
155 頁 11 行	その他の <u>適切な方法</u> ①事業所への書類備え付け	その他の <u>情報提供方法</u> ①事業所への書類備え付け
160 頁下 5 行	管理 (強度、材料、構造等が設計 <u>書</u> どおりとなっているかの管理)、安全管理	管理 (強度、材料、構造等が設計 <u>図書</u> どおりとなっているかの管理)、安全管理
165 頁 4 行 および表項目	①業務による例外 (<u>19 業務</u>) <u>19 業務</u> への派遣 (対象業務が、令 4 条第 1 項の各号に…	①業務による例外 (<u>18 業務</u>) <u>18 業務</u> への派遣 (対象業務が、令 4 条第 1 項の各号に…
191 頁下 4 行	なお、 <u>2021 年 8 月 6 日</u> 付局長通知で示された一般通勤手当の額は <u>71 円</u> です。	なお、 <u>2019 年 7 月 8 日</u> 付局長通知で示された一般通勤手当の額は <u>72 円</u> です。
192 頁 13 行	<u>2021 年 8 月 6 日</u> 付局長通知で示された一般退職金の費用の水準は、一般基本給・賞与等の 6% です。	<u>2019 年 7 月 8 日</u> 付局長通知で示された一般退職金の費用の水準は、一般基本給・賞与等の 6% です。
192 頁 19 行	<u>2021 年 8 月 6 日</u> 付局長通知で示された一般退職金の費用 (掛金) の水準は、②と同様に、一般基本給・賞与等の 6% です。	<u>2019 年 7 月 8 日</u> 付局長通知で示された一般退職金の費用 (掛金) の水準は、②と同様に、一般基本給・賞与等の 6% です。
196 頁 8 行	<u>2021 年 8 月 6 日</u> 付局長通知で示された数値は、一般基本給・賞与等の 6% です。	<u>2019 年 7 月 8 日</u> 付局長通知で示された数値は、一般基本給・賞与等の 6% です。
203 頁 12 行	派遣先責任者には、事業所ごとに <u>専属*の、自己</u> が雇用する者の中から、…	派遣先責任者には、事業所ごとに <u>専属*の自己</u> が雇用する者の中から、…
225 頁 フロー図	待遇に関する事項の説明 ○ 賃金の見込み額 ○ 賃金以外の待遇 ○ 労働保険・社会保険 ○ 事業運営 ○ 労働者派遣制度の概要 ○ <u>キャリアアップ措置の内容</u> ○ 均衡待遇確保のために配慮した内容	待遇に関する事項の説明 ○ 賃金の見込み額 ○ 賃金以外の待遇 ○ 労働保険・社会保険 ○ 事業運営 ○ 労働者派遣制度の概要 ○ 均衡待遇確保のために配慮した内容
228 頁表	6) <u>キャリアアップ措置の欄外</u> <u>教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣社員</u> <u>に対して、速やかにこの変更を説明する必要があります。</u>	6) <u>キャリアアップ措置の欄外</u> <u>欄外に追加</u>
228 頁下 5 行	2)~ <u>7)</u> の説明方法	2)~ <u>6)</u> の説明方法
246 頁下 6 行	労基法の勤怠記録の保存期間は賃金締め切り日から、 <u>当分の間は 3 年間</u> とされていますが… <u>賃金の締切日より賃金支払期日が遅い場合は、当該支払期日が記録の保存期間の起算日となります。</u>	労基法の勤怠記録の保存期間は賃金締め切り日から <u>3 年間</u> とされていますが… <u>欄外に追加</u>
250 頁下 5 行	紹介予定派遣は、通常の個別契約事項 (<u>P209</u> 個別契約書参照) に加えて、紹介予定派遣に関する事項 (<u>P211</u> 参照) も契約事項として書面に記載します。	紹介予定派遣は、通常の個別契約事項 (<u>P210</u> 個別契約書参照) に加えて、紹介予定派遣に関する事項 (<u>P212</u> 参照) も契約事項として書面に記載します。