

136 頁 2 行	労働者派遣法で、最も重要な目的は、「労働市場のマッチングを適正に行うこと」であり、加えて「派遣社員の保護と雇用の安定を図ること」とされております。	労働者派遣法では、派遣社員が安心して働くことができるために、派遣事業の運営ルールを定め、派遣社員の保護と安定した職業生活を送れるようにすることを目的としています。
155 頁 10 行	原則とされています。また、インターネットの利用にあたっては、自社のホームページのみならず、人材サービス総合サイトを積極的に活用することが望まれます。 自社でホームページを有していない場合等の「その他の適切な方法」としては、 人材サービス総合サイトの活用に加えて、 ①パンフレットの作成、②事業所への書類の備付け、等が考えられます。	原則とされています。追加 その他の適切な方法 ① 事業所への書類備え付け ② パンフレットの作成 ③ 人材サービス総合サイトの活用等 ——(自社のホームページを作成していない場合等は、積極的にこのサイトを活用してください)——
160 頁 6 行	建設業務とは、 <u>建設工事</u> 現場における、土木、建築その他	建設業務とは、 <u>建築工事</u> 現場における、土木、建築その他
162 頁・163 頁 欄外下 9 行	2021.4.1 改正 令 2 条第 1 項 ⇒本文の最終行へ移動 コロナ禍の特例措置 <u>2022.1.23 施行</u> 看護師、准看護師を期間（～令和 4 年 9 月 30 日）限定で、ワクチン接種会場への労働者派遣を可能とする。	<u>2021.4.1 改正 令 2 条第 1 項</u> コロナ禍の特例措置 <u>2021.4.23 施行</u> 看護師、准看護師を期間（～令和 4 年 2 月 28 日）限定で、ワクチン接種会場への労働者派遣を可能とする。
173 頁 9 行	延長前の派遣受入可能期間が経過する日(<u>抵触日の前日</u>)までに、	延長前の派遣受入可能期間が経過する日 <u>の前日</u> までに、
180 頁 18 行	一定要件を満たす労使協定を派遣元が <u>労働者の代表と締結し</u> 待遇を決定する方式です。	一定要件を満たす労使協定を派遣元が <u>締結し</u> 待遇を決定する方式です。
180 頁 21 行	協定対象の <u>派遣社員の賃金額が、その派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事</u>	協定対象の <u>派遣社員と、その派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事</u>
219 頁 項目 15	期間制限のない <u>業務等</u> について行う労働者派遣に関する事項	期間制限のない <u>業務</u> について行う労働者派遣に関する事項
260 頁 ④育児介護休業法 適用条件 ④育児介護休業法 欄外	<u>育児休業</u> ※、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、 <u>深夜業の制限、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出</u> 、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇… ※ <u>令和 4 年 10 月より、出生時育児休業及び出生時育児休業期間中の就業可能日等の申出を行わなかったこと等を理由とする不利益取扱いも派遣元、派遣先の双方で禁止されます。</u>	<u>育児休業</u> 、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、 <u>深夜業の制限</u> 、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇… <u>追加</u>