



82 頁欄外	<p><u>厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法 改正のポイントのご案内 令和4年4月1日から3段階で施行」</u>  <u>付録 P395</u>  <u>「令和4年10月1日施行</u>  <u>3 産後パパ育休(出生時育児休業) の創設</u>  <u>4 育児休業の分割取得」</u>をご覧ください。</p>	追加																				
82 頁下 1 行	<p>介護休業取得予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p>	<p>申出の時点で、次の 1) - 2) どちらも満たした場合に対象となります。</p> <p>1) 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること</p> <p>2) 介護休業取得予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p>																				
111 頁 下 表	<table border="1" data-bbox="236 577 898 779"> <thead> <tr> <th>義務者</th> <th>障害者法定雇用率 (2021.3.1 現在)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般事業主</td> <td>2.3 %</td> </tr> <tr> <td>国・地方公共団体</td> <td>2.6 %</td> </tr> <tr> <td>特殊法人</td> <td>2.6 %</td> </tr> <tr> <td>都道府県教育委員会</td> <td>2.5 %</td> </tr> </tbody> </table>	義務者	障害者法定雇用率 (2021.3.1 現在)	一般事業主	2.3 %	国・地方公共団体	2.6 %	特殊法人	2.6 %	都道府県教育委員会	2.5 %	<table border="1" data-bbox="938 577 1549 779"> <thead> <tr> <th>義務者</th> <th>障害者法定雇用率 (2018.4 現在)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般事業主</td> <td>2.2 %</td> </tr> <tr> <td>国・地方公共団体</td> <td>2.5 %</td> </tr> <tr> <td>特殊法人</td> <td>2.5 %</td> </tr> <tr> <td>都道府県教育委員会</td> <td>2.4 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>※2021年4月までにさらに0.1%引き上げられる予定で  す。</p>	義務者	障害者法定雇用率 (2018.4 現在)	一般事業主	2.2 %	国・地方公共団体	2.5 %	特殊法人	2.5 %	都道府県教育委員会	2.4 %
義務者	障害者法定雇用率 (2021.3.1 現在)																					
一般事業主	2.3 %																					
国・地方公共団体	2.6 %																					
特殊法人	2.6 %																					
都道府県教育委員会	2.5 %																					
義務者	障害者法定雇用率 (2018.4 現在)																					
一般事業主	2.2 %																					
国・地方公共団体	2.5 %																					
特殊法人	2.5 %																					
都道府県教育委員会	2.4 %																					
125 頁 16 行	<p>・氏名と組み合わせられた連絡先（住所・電話番号、<u>メールアドレス</u>）、<u>職務経歴等</u></p>	<p>・氏名と組み合わせられた連絡先（住所・電話番号、<u>メールアドレス</u>）</p>																				
127 頁 6 行	<p>1) 次の①～⑧をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置く</p> <p>① <u>第三者への提供を行う個人情報取扱事業者の氏名または名称、住所、法人の場合はその代表者の氏名</u></p> <p>② <u>第三者への提供を利用目的とすること</u></p> <p>③ <u>第三者に提供される個人データの項目</u></p> <p>④ <u>第三者に提供される個人データの取得の方法</u></p> <p>⑤ <u>第三者への提供の方法</u></p> <p>⑥ <u>本人の求めに応じて第三者への提供を停止すること</u></p> <p>⑦ <u>本人の求めを受け付ける方法</u></p> <p>⑧ <u>その他個人の権利利益を保護するために必要なものとして個人情報保護委員会規則で定める事項</u></p> <p>・ <u>第三者に提供される個人データの更新の方法</u></p> <p>・ <u>個人データの第三者への提供を開始する予定</u></p> <p>2) 個人情報保護委員会へ届出</p> <p>3) 個人情報保護委員会に届け出たときは、その内容を自らもインターネットの利用…</p>	<p>1) 次の①～⑤をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置く</p> <p>追加</p> <p>① 第三者への提供を利用目的とすること</p> <p>② 第三者に提供される個人データの項目</p> <p>追加</p> <p>③ 第三者への提供の方法</p> <p>④ 本人の求めに応じて第三者への提供を停止すること</p> <p>⑤ 本人の求めを受け付ける方法</p> <p>追加</p> <p>2) 個人情報保護委員会へ届出</p> <p>3) 個人情報保護委員会に届け出たときは、その内容を自らもインターネットの利用…</p>																				

<p>127 頁 15 行</p>	<p><b>4. 匿名加工情報・仮名加工情報・個人関連情報</b>  <b>(1)匿名加工情報 (2条6項)</b>  <u>個人情報に、個人情報の区分に応じて定める措置を実施して、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報であって、当該個人情報を復元することができないようにしたものをいいます。</u>  <u>匿名加工情報は、個人情報にあたらなため、本人の同意やオプトアウト等の手続き等によらず、パーソナルデータを第三者に提供したり、当初の利用目的の範囲を超えて利用すること等を可能とするものです。</u></p> <p><b>(2)仮名加工情報 (2条5項)</b>  <u>個人情報の区分に応じて定める措置を実施して、他の情報と照合しない限り、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものをいいます。仮名加工情報を第三者に提供することは原則禁止されています。また、利用目的の変更は、本人を識別しない、内部での分析・利用の範囲に限定されます。</u></p> <p><b>(3)個人関連情報 (2条7項)</b>  <u>生存する個人に関する情報であって、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しないものをいいます。個人関連情報に該当する事例として以下のものがあげられます。個人関連情報は、個人データには該当しないものの、第三者に</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>1) Cookie 等の端末識別子を通じて収集された、ある個人のウェブサイトの閲覧履歴  2) 特定の個人を識別できないメールアドレス  3) ある個人の位置情報</p> </div> <p><u>提供する際に提供先において個人データとなることが想定される場合、本人の同意が得られていること等の確認が義務づけられています。</u></p>	<p><b>4. 匿名加工情報</b>  <u>匿名加工情報とは、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工し、この個人情報を復元できないようにした情報のことをいいます。</u>  <u>(1) 情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別できる個人情報の場合（他の情報と容易に照合ができて、それにより特定の個人を識別することができるものを含みます）、特定の個人を識別することができなくなるように氏名、生年月日その他の記述等を削除する。</u>  <u>(2) 「個人識別符号が含まれる」個人情報の場合、個人情報に含まれる個人識別符号の全部を特定の個人を識別することができなくなるように削除する。</u>  <u>ただし、(2) 行ったうえで、(1)に該当する個人情報の場合には、(1)の加工を行う必要があります。</u>  <u>匿名加工情報は、個人情報にあたらなため、本人の同意やオプトアウト等の手続き等によらずに第三者に提供したり、当初の利用目的の範囲を超えて利用すること等が可能です。</u></p> <p><b>個人情報と匿名加工情報との関係</b>  <u>匿名加工情報は個人情報ではありませんが、その取扱いについて個人情報保護法でルールが定められています。</u>  <u>→ 匿名加工情報を作成するときは、個人情報保護委員会規則に従って作成します。</u>  <u>→ 匿名加工情報を作成したときは、作成後、遅滞なく、インターネットその他の適切な方法により、当該匿名加工情報に含まれる「個人に関する情報の項目」を公表する義務があります。</u>  <u>→ その他識別行為の禁止義務、第三者提供時の公表・明示義務、加工方法等の安全管理措置義務、匿名加工情報の安全管理措置等の努力義務を負います。</u></p>
<p>127 頁欄外</p> <p>127 頁欄外</p> <p>127 頁欄外</p> <p>128 頁欄外</p> <p>129 頁欄外</p> <p>130 頁欄外</p> <p>131 頁欄外</p> <p>132 頁欄外</p>	<p><b>memo</b>  <u>次の個人情報は、オプトアウトによる個人データの第三者提供はできません。</u>  <u>①要配慮個人情報</u>  <u>②不正取得したデータ</u>  <u>③他の個人情報業者からアウトプットにより取得したデータ</u></p> <p><u>法 41 条、43 条</u></p> <p><u>厚生労働省リーフレット「令和 4 年 4 月 1 日から、令和 2 年改正個人情報保護法が施行されます」</u>  <u>付録 P400 参照</u></p> <p><u>法 17 条</u>  <u>法 20 条</u>  <u>法 21 条</u>  <u>法 18 条</u>  <u>法 23 条</u>  <u>法 27 条</u>  <u>法 27 条</u>  <u>法 29 条</u></p>	<p><b>memo</b>  <u>ただし、要配慮個人情報についてはオプトアウトによる個人データの第三者提供はできません。</u></p> <p><u>法 36 条、37 条</u></p> <p><u>追加</u></p> <p><u>法 15 条</u>  <u>法 17 条</u>  <u>法 18 条</u>  <u>法 16 条</u>  <u>法 20 条</u>  <u>法 23 条</u>  <u>法 23 条</u>  <u>法 25 条</u></p>

132 頁 13 行	<p>後述の「基本的な記録事項」を<u>文書、電磁的記録又はマイクロフィルム等に記録し、原則 3 年間保存しなければなりません。</u></p> <p>②提供者の義務</p> <p>●本人の同意による第三者提供の場合</p> <p>1)本人の同意を得ている旨</p> <p>2)提供先である第三者の氏名又は名称その他の当該第三者を特定するに足りる事項（不特定かつ多数の者に提供したときは、その旨）</p> <p>3)個人データによって識別される本人の氏名その他の本人を特定するに足りる事項</p> <p>4)個人データの項目</p> <p>●オプトアウトによる第三者提供の場合</p> <p>1)個人データを提供した年月日</p> <p>2)提供先である第三者の氏名又は名称その他の当該第三者を特定するに足りる事項(不特定かつ多数の者に提供したときは、その旨)</p> <p>3)個人データによって識別される本人の氏名その他の本人を特定するに足りる事項</p> <p>4)個人データの項目</p> <p>③例外</p>	<p>後述の「基本的な記録事項」を<u>記録、保存しなければなりません。</u></p> <p>追加</p> <p>②例外</p>
133 頁 17 行	<p>①開示</p> <p>個人情報取扱事業者は、本人から保有個人データの開示<u>もしくは第三者提供記録の請求を受けたときは、次の 1)~3)のうち、本人が希望するよる方法で遅滞なく当該保有個人データもしくは第三者提供記録を開示しなければなりません。</u></p> <p>本人が指定した方法による開示に多額の費用を要する場合、その他の当該方法による開示が困難である場合は、<u>書面の交付により開示することとされています。</u></p> <p>1)書面の交付による方法</p> <p>2)電磁的記録の提供による方法</p> <p>3)当該個人情報取扱事業者の定める方法</p> <p>②訂正等</p> <p>本人から保有個人データに誤りがあり事実でないという理由で、内容の訂正、追加又は削除（以下「訂正等」といいます）の請求を受けた場合、<u>利用目的の達成に必要な範囲で遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき原則として訂正等を行わなければならない*</u>。</p> <p>欄外</p> <p>訂正等を行った時、又は訂正等を行わないことを決定をした時遅滞なくその旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を本人に通知しなければなりません。</p>	<p>①開示</p> <p>個人情報取扱事業者は、本人から保有個人データの開示の請求を受けたときは、<u>本人に対し書面の交付による方法で遅滞なく当該保有個人データを開示しなければなりません。</u></p> <p>追加</p> <p>②訂正等</p> <p>本人から保有個人データに誤りがあり事実でないという理由で、内容の訂正、追加又は削除（以下「訂正等」といいます）の請求を受けた場合、<u>必要な調査を行い、その結果に基づき原則として訂正等を行わなければならない</u>。</p> <p>追加</p>
133 頁下 8 行	<p>③利用停止等</p> <p>「保有個人データが利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱われている」<u>等の理由で</u>、本人から、その保有個人データの利用の停止等の請求を受けた場合、その請求に<u>理由があることが判明したときは、原則、遅滞なく利用停止等を行わなければならない</u>。</p> <p>また、本人から「本人に関する保有個人データが第三者提供の制限に違反して第三者に提供されている」<u>等の理由で</u>停止の申出があった場合、…</p>	<p>③利用停止等</p> <p>「保有個人データが利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱われている」という理由で、本人から、その保有個人データの利用の停止等の請求を受けた場合、その請求に<u>正当な理由があることが判明したときは、違反を正すため、必要な限度で遅滞なくその保有個人データの利用停止等を行わなければならない</u>。</p> <p>また、本人から「本人に関する保有個人データが第三者提供の制限に違反して第三者に提供されている」という理由で停止の申出があった場合、…</p>
133 頁欄外 134 頁欄外	<p><u>法 32 条</u> <u>法 33 条、34 条、35 条</u> <u>法 36 条</u> <u>法 37 条、38 条、</u> <u>法 40 条</u></p>	<p><u>法 27 条</u> <u>法 28 条、29 条、30 条</u> <u>法 31 条</u> <u>法 32 条、33 条、</u> <u>法 35 条</u></p>

134 頁 6 行	<p>1)保有個人データの利用目的の通知請求(法 32 条 2 項, 3 項)  2)保有個人データの開示請求 (法 33 条 3 項)  3)保有個人データの訂正等請求 (法 34 条 3 項)  4)保有個人データの利用停止等請求 (法 35 条 7 項)  5)保有個人データの第三者提供の停止に関する請求 (35 条 7 項)</p>	<p>1)保有個人データの利用目的の通知請求(法 27 条 3 項)  2)保有個人データの開示請求 (法 28 条 3 項)  3)保有個人データの訂正等請求 (法 29 条 3 項)  4)保有個人データの利用停止等請求 (法 30 条 5 項)  5)保有個人データの第三者提供の停止に関する請求 (法 30 条 5 項)</p>
136 頁 2 行	<p>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」とされています。</p>	<p>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。</p>
155 頁 10 行	<p>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。</p>	<p>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)</p>
157 頁欄外 13 行 欄外 23 行	<p>P405 以降をご覧ください。  (P417 参照)」を選任する</p>	<p>P397 以降をご覧ください。  (P409 参照)」を選任する</p>
160 頁 6 行	<p>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</p>	<p>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</p>
162 頁・163 頁 欄外下 9 行	<p>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 2022.1.14 施行  看護師、准看護師を期間(～2022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。</p>	<p>2021.4.1 改正 令 2 条第 1 項  コロナ禍の特例措置 2021.4.23 施行  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。</p>
173 頁 9 行	<p>延長前の派遣受入可能期間が経過する日(抵触日の前日)までに</p>	<p>延長前の派遣受入可能期間が経過する日の前日までに</p>
177 頁 7 行	<p>同一の派遣社員を再び派遣を受け入れる場合、</p>	<p>同一の派遣社員を再び派遣する場合、</p>
180 頁 18 行	<p>一定要件を満たす労使協定を派遣元が過半数代表者等と締結し待遇を決定する方式です。</p>	<p>一定要件を満たす労使協定を派遣元が締結し待遇を決定する方式です。</p>
180 頁 21 行	<p>協定対象の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</p>	<p>協定対象の派遣社員と、その派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事</p>
180 頁下図左		
180 頁下図右		

184 頁下 5 行	<u>一定の要件(次ページ(1)①)</u> を満たす労使協定を締結した場合	<u>以下の要件</u> を満たす労使協定を締結した場合																																			
194 頁表 195 頁表	<u>表項目 勤続年数 センタリング</u>	<u>表項目 勤続点数</u>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center; font-size: small;">&lt;一般労働者の退職金制度の例&gt;</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="8">勤続点数</th> </tr> <tr> <th>3年</th> <th>5年</th> <th>10年</th> <th>15年</th> <th>20年</th> <th>25年</th> <th>30年</th> <th>33年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己都合(月分)</td> <td>0.8</td> <td>1.3</td> <td>2.9</td> <td>5.0</td> <td>7.2</td> <td>10.1</td> <td>12.4</td> <td>14.0</td> </tr> <tr> <td>会社都合(月分)</td> <td>1.2</td> <td>1.8</td> <td>3.8</td> <td>6.2</td> <td>8.7</td> <td>11.6</td> <td>14.1</td> <td>15.7</td> </tr> </tbody> </table> </div>		勤続点数								3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	自己都合(月分)	0.8	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0	会社都合(月分)	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7
	勤続点数																																				
	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年																													
自己都合(月分)	0.8	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0																													
会社都合(月分)	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7																													
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																																			
243 頁下 1 行	れています ( <u>業取 第 6 19(3)派遣元責任者の職務</u> )。	れています ( <u>法 31 条</u> )。																																			
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</u> 、 <u>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>																																			