

頁行 下とは下から	新	旧
13 頁図表上	<p>情報提供を受けるか、本人の申告*に基づき割増賃金を支払うことになります。</p> <p>欄外 本人の申告 自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があるため「<u>副業・兼業の促進に関するガイドライン</u>」において、ルールを明確化しております。</p>	<p>情報提供を受けるか、本人の申告に基づき割増賃金を支払うことになります。</p> <p>追加</p>
17 頁一番下	<p>エ 特例措置対象事業場における賃金の清算 特例措置対象事業場については、清算期間が1か月以内の場合には、清算期間全体の労働時間を平均して1週間あたり44時間までとすることが可能ですが、清算期間が1か月を超える場合には、特例措置対象事業場であっても、週平均40時間を超えて労働させることはできません。労働させる場合には、36協定の締結・届出と、割増賃金の支払が必要です。</p>	<p>追加</p>
25 頁10行	<p>・労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、5年間(当分の間3年間)保存*が必要です。</p> <p>欄外 5年間(当分の間3年間)保存 労基法の改正により、保存期間は、3年間から5年間に延長(2020年4月1日施行)されました。ただし、経過措置として当分の間は3年間となります。</p>	<p>・労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保管が必要です。</p>
31 頁下17行	<p>③ 終業から始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル)</p>	<p>③ 終業から始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル)</p>
31 頁下13行	<p>⑥ 連続した年次有給休暇の取得促進</p>	<p>⑥ 連続休暇の取得</p>
31 頁下3行	<p>事後審査により、不相当と判断された場合は、超過労働</p>	<p>事後審査により、不適法と判断された場合は、超過労働</p>
33 頁3行	<p>・労働者の同意がある場合の本人名義の口座振り込み等*は可</p> <p>欄外 2023年4月1日改正 指定資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払(賃金のデジタル払い)が追加され、使用者および労働者が希望する場合に限り、できるようになりました。 いわゆるスマホ決済(〇〇pay等)への賃金振込を指します。</p>	<p>・労働者の同意がある場合の本人名義の口座振り込み等は可</p> <p>追加</p>
33 頁19行欄外	<p>最低賃金 毎年、地域別最低賃金は10月頃、特定(産業別)最低賃金は12月頃に発効されます。厚生労働省や、労働局のHPなどで最新情報をチェックしましょう。</p>	<p>最低賃金 最低賃金は、毎年夏ごろに発表され、10月ごろに新しい最低賃金が発効されます。厚生労働省や、労働局のHPなどで最新情報をチェックしましょう。</p>
37 頁18行	<p>(7) 平均賃金 表内 減給制裁をする場合は、1事案につき平均賃金の1日分の半額以内、1賃金支払期の賃金総額の10%以内</p>	<p>(7) 平均賃金 表内 減給制裁をする場合は、1事案につき平均賃金の半額以下、1賃金支払期の賃金総額の10%以下</p>
40 頁6行	<p>年少者には、労働時間等の制限があり、以下1)～4)について労働をさせ</p>	<p>年少者には、労働時間等の制限があり、以下1)～3)について労働をさせ</p>
41 頁15行	<p>作成単位は事業場ごと</p>	<p>作成単位は事業所ごと</p>
56 頁下3行	<p>募集に関する事項を事業所に掲示する等短時間・有期雇用労働者への周知</p>	<p>募集に関する事項を事業所に掲示する等短時間労働者への周知</p>
56 頁下2行	<p>配置の希望を申し出る機会を短時間・有期雇用労働者に与える</p>	<p>配置の希望を申し出る機会を短時間労働者に与える</p>

頁行 下とは下から	新	旧
61 頁 6 行	1) 事業主の方針等の明確化 <u>およびその周知・啓発</u>	1) 事業主の方針等の明確化
61 頁 16 行	2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために <u>必要</u> な体制の整備	2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための <u>体</u> 制の整備
71 頁下 20 行	衛生委員会* 欄外 <u>衛生委員会</u> 次の調査審議事項の追加 (2023 年 4 月 1 日施行) 労働者がリスクアセスメント対象物（化学物質）にばく露される程度の低減措置 (2024 年 4 月 1 日施行) ・労働者がばく露される程度を一定の濃度の基準以下としなければならない物質に係るばく露濃度の抑制措置 ・リスクアセスメントの結果に基づき事業者が行う健康診断、健康診断の結果に基づく必要な措置の実施等	衛生委員会 <u>追加</u>
80 頁欄外	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」 育児・介護休業法の改正については、付録 <u>P400</u> ご覧ください。	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」 育児・介護休業法の改正については、付録 <u>P394</u> ご覧ください。
81 頁 16 行	1 人の子につき、原則 <u>2</u> 回（ただし、子の誕生日から 8 週間以内	1 人の子につき、原則 <u>1</u> 回（ただし、子の誕生日から 8 週間以内
82 頁欄外	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」 付録 <u>P401</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」 付録 <u>P395</u>
88 頁 1 行	1. 法律の目的* 欄外 <u>2020 年 9 月 1 日改正</u> ・複数の会社等で働いている労働者（「複数事業労働者」）の方への労災保険給付が変わりました。 ・会社等を休んだ場合などの保険給付額については、働いているすべての会社等の賃金額を合算した額を基礎に給付額等が決定されます。 ・すべての会社等の負荷（労働時間やストレス等）が総合的に評価され、労災認定できるかどうか判断されます（「複数業務要因災害」）。	1. 法律の目的 <u>追加</u>
88 頁 10 行	法 7 条 欄外 <u>2020 年 9 月 1 日改正</u> 「複数業務要因災害」が追加されました。 複数事業労働者の複数の会社等の業務を要因とする傷病等のことをいいます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。 複数の会社等の業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災と認定できるか判断します。なお、複数事業労働者の方でも、1 つの事業場のみの業務上の負荷を評価し業務上と認められる場合はこれまで通り業務災害として労災認定されます。	法 7 条 <u>追加</u>
89 頁 2 行	給付の種類* 欄外 <u>2020 年 9 月 1 日改正</u> 「複数業務要因災害」の追加により、保険給付は「複数事業労働者療養給付」「複数事業労働者休業給付」「複数事業	給付の種類 <u>追加</u>

頁行 下とは下から	新	旧																														
	<p>労働者障害給付」「複数事業労働者遺族給付」「複数事業労働者葬祭給付」「複数事業労働者傷病年金」「複数事業労働者介護給付」となります。</p> <p>これらの給付は、それぞれ業務災害または通勤災害の給付と同一内容であり、その給付内容、受給権者、他の社会保険による給付との調整等も業務災害または通勤災害の場合と同様となります。</p>																															
95 頁下 4 行	<p>受給資格者証*</p> <p>欄外</p> <p>受給資格者証</p> <p>2022 年 10 月 1 日以降に受給資格決定が行われた方は、希望により、マイナンバーカードによる本人認証を活用することで、「受給資格者証」は発行されず「受給資格通知」が交付されます。</p>	<p>受給資格者証</p> <p>追加</p>																														
111 頁下 6 行	<p>障害者法定雇用率（2021.3.1 現在*）</p> <p>欄外</p> <p>2024 年 4 月以降の法定雇用率</p> <p>一般事業主は 2024 年 4 月 2.5%(40 人以上)、2026 年 7 月 2.7%(37.5 人以上)と段階的に引き上げられます。</p> <p>国および地方公共団体等についても、段階的に 3.0%（教育委員会は 2.9%）に引き上げられます。</p>	<p>障害者法定雇用率（2021.3.1 現在）</p> <p>追加</p>																														
112 頁 5 行	<p><実雇用障害者数のカウント方法*></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">対象障害者</th> <th>短時間労働者</th> <th>短時間労働者以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">身体障害者・</td> <td>重度</td> <td>1 人</td> <td>2 人</td> </tr> <tr> <td>知的障害者</td> <td>0.5 人</td> <td>1 人</td> </tr> <tr> <td colspan="2">精神障害者</td> <td>1 人</td> <td>1 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>欄外</p> <p>実雇用障害者数のカウント方法</p> <p>2023 年 4 月以降、精神障害者は、週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1 カウントとして算定できるようになりました。</p> <p>2024 年 4 月以降は、新たに週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満が設定され、精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者について、雇用率上、0.5 カウントとして算定できるようになります。</p>	対象障害者		短時間労働者	短時間労働者以外	身体障害者・	重度	1 人	2 人	知的障害者	0.5 人	1 人	精神障害者		1 人	1 人	<p><実雇用障害者数のカウント方法></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">対象障害者</th> <th>短時間労働者</th> <th>短時間労働者以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">身体障害者・</td> <td>重度</td> <td>1 人</td> <td>2 人</td> </tr> <tr> <td>知的障害者</td> <td>0.5 人</td> <td>1 人</td> </tr> <tr> <td colspan="2">精神障害者</td> <td>0.5 人</td> <td>1 人</td> </tr> </tbody> </table>	対象障害者		短時間労働者	短時間労働者以外	身体障害者・	重度	1 人	2 人	知的障害者	0.5 人	1 人	精神障害者		0.5 人	1 人
対象障害者		短時間労働者	短時間労働者以外																													
身体障害者・	重度	1 人	2 人																													
	知的障害者	0.5 人	1 人																													
精神障害者		1 人	1 人																													
対象障害者		短時間労働者	短時間労働者以外																													
身体障害者・	重度	1 人	2 人																													
	知的障害者	0.5 人	1 人																													
精神障害者		0.5 人	1 人																													
127 頁欄外	<p>個人情報保護委員会リーフレット「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」</p> <p>付録 P404 参照</p>	<p>個人情報保護委員会リーフレット「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」</p> <p>付録 P398 参照</p>																														
127 頁下 14 行	<p>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・・・</p>	<p>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・・・</p>																														
136 頁 16 行	<p>2) 派遣会社と派遣社員間で雇用契約を締結します。</p>	<p>2) 派遣会社と派遣社員間に雇用契約を締結します。</p>																														
145 頁 22 行	<p>・・・「労働者派遣事業許可有効期間更新申請の当分の間の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」（様式第 17 号）により確認する。</p>	<p>・・・「労働者派遣事業許可申請の当分の間の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」（様式第 17 号）により確認する。</p>																														
163 頁欄外	<p>コロナ禍の特例措置 2022.1.14 施行</p> <p>看護師、准看護師を期間（～2023 年 3 月 31 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>コロナ禍の特例措置 2022.1.14 施行</p> <p>看護師、准看護師を期間（～2023 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>																														
191 頁下 4 行	<p>2022 年 8 月 26 日付局長通知で示された一般通勤手当の額は 71 円です（2023 年度適用）。</p>	<p>なお、2021 年 8 月 6 日付局長通知で示された一般通勤手当の額は 71 円です。</p>																														

頁行 下とは下から	新	旧
192 頁 13 行	2022 年 8 月 26 日 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 5% です (2023 年度適用)。	2021 年 8 月 6 日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	2022 年 8 月 26 日 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 5% です (2023 年度適用)。	2021 年 8 月 6 日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。
193 頁 2 行	なお、基準値(0年)、1年、2年、3年、5年、10年、 20年 という形で、勤続年数別	なお、基準値(0年)、1年、2年、3年、5年、10年という形で、勤続年数別
196 頁 8 行	削除	2021 年 8 月 6 日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。
199 頁欄外	注意 「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金」「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額」および「職業安定業務統計による地域指数」は毎年の各統計調査の結果を反映するため変動します。そのため 適用年度となる毎年 4月1日以降の「労使協定」は、 適用年度の前年6~7月に発出される局長通知で示される一般賃金の額と同等以上となるように、必要に応じて毎年派遣社員の賃金テーブルを作成し労使協定を締結 します。	注意 「賃金構造基本統計調査」「職業安定業務統計」および「地域指数」は毎年の統計調査の結果を反映するため変動します。そのため2020年4月1日以降の「労使協定」は、2019年7月8日付で通知された統計結果をもとに派遣社員の賃金テーブルを作成し労使協定を締結する 必要があります 。
239 頁 14 行	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(雇用安定措置)を取る責務を派遣会社に課すことで、派遣社員の雇用の安定を図っています。	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(雇用安定措置)を取るを取る責務を派遣会社に課すことで、派遣社員の雇用の安定を図っています。
260 頁 17 行	育児休業(出生時育児休業含む)、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、深夜業の制限、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、 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 、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 省略 削除	育児休業※、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、深夜業の制限、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 省略 ※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。
382 頁 3 行	施行日： 令和4年10月1日 最終更新： 令和4年3月31日 公布(令和4年法律第12号)改正	施行日：令和2年3月30日 最終更新： 令和元年6月14日 公布(令和元年法律第37号)改正
387 頁 3 行	施行日：令和4年10月1日	施行日：令和4年10月19日