

頁 行	新	旧
9頁 1行	平成24(2012)年10月1日施行	平成24(2012)10月1日施行
11頁 4行	派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、 <u>派遣元事業主からその派遣労働者を直接雇用しよう依頼があり、派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるために労働者を新たに雇用しようとする場合には、</u> 遅滞なく雇い入れる努力義務	派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用しようとする場合、遅滞なく雇い入れる努力義務
11頁 13行	<u>3年間受け入れる派遣労働者に対して、派遣元事業主からその派遣労働者を直接雇用しよう依頼があり、</u> 労働者の募集を行う場合、募集にかかる業務内容・賃金・労働時間を周知する	3年間受け入れる派遣労働者に対して、労働者の募集を行う場合、募集にかかる業務内容・賃金・労働時間等を周知する義務
11頁 19行	(c)派遣先管理台帳に派遣労働者の教育訓練の日時・内容の	(c)派遣元管理台帳に派遣労働者の教育訓練の日時・内容の
12頁 8行	(3)派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合 <u>事業所単位の期間制限</u> <u>派遣労働者個人単位の期間制限</u>	(3)派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
24頁 3行	(法第40条の2第1項第4号、第5号)、及び医師法第17条に	(法第40条の2第1項第3号、第4号)、及び医師法第17条に
33頁 1行	(ケ) <u>厚生労働省告示(平成27年厚生労働省告示第392号)に定められた講習機関が実施する</u>	(ケ) 厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する則第29条の2で規定
33頁 21行	入管法別表第1の2の表の「 <u>経営・管理</u> 」	入管法別表第1の2の表の「 <u>投資・経営</u> 」
38頁 下から 2行	(以下「基準資産額」といいます)について1,000万円以上であること <u>確認の方法は37ページ4(1)財産的基礎に関する判断の(ア)(イ)と同様です。</u> の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること	(以下「基準資産額」といいます)について1,000万円以上であること の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること
39頁 14行	(以下「基準資産額」といいます)は500万円以上であること <u>確認の方法は37ページ4(1)財産的基礎に関する判断の(ア)(イ)と同様です。</u> の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること	(以下「基準資産額」といいます)は500万円以上であること の基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること

48頁 下から 3行	労働政策審議会（労働力需給制度部会）への報告事項として、初めての許可より2年後における資産等の状況の報告を行うこととなったことから、同審議会の審議を円滑にするため、 <u>収支決算書の内容に関する追加報告事項については、派遣元事業主は可能な限り協力するようにならなければなりません。</u>	労働政策審議会（労働力需給制度部会）から求められる収支決算書の内容に関する追加報告事項については、同審議会の審議を円滑にするため、派遣元事業主は可能な限り協力するようにならなければなりません。
51頁 下から 1行	派遣賃金で算定（小数点以下1位未満を四捨五入）します。	派遣賃金で算定（小数点以下を四捨五入）します。
59頁	労働者派遣事業関係手続提出書類一覧(1)・・・法人 変更の提出 事業所新設と就業規則（労働基準監督署の受領印があるページの写し） の欄に	追加
60頁	労働者派遣事業関係手続提出書類一覧(2)・・・個人 変更の提出 事業所新設と企業パンフレット等事業内容が・・・(略)の欄に 変更の提出 事業所新設と就業規則（労働基準監督署の受領印があるページの写し） の欄に	追加
62頁 14行	(ア) 派遣労働者が実際に派遣就業する事業所、その他の施設の名称、所在地だけでなく、具体的な派遣就業の場所及び組織単位（組織の名称）も含むものであり、原則として、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であることが必要です。加えて、組織単位を特定するために必要な事項（組織の長の職名）を明記することが望ましいとされています。	(ア) 派遣労働者が実際に派遣就業する事業所、その他の施設の名称、所在地だけでなく、具体的な派遣就業の場所及び組織単位も含むものであり、原則として、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であることが必要です。加えて、組織単位を特定するために必要な事項（組織の名称、及び組織の長の職名）を明記してください。
65頁 19行	その他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するため	その他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の間の紛争を防止する
71頁 下から 10行	個人単位の期間制限の抵触日以降同一の組織単位に派遣された場合、又は、派遣先において過半数労働組合等の意見聴取がされずに当該事業所単位の期間制限の抵触日以降派遣された場合には、	個人単位の期間制限の抵触日を超えて同一の組織単位に派遣された場合、又は、派遣先において過半数労働組合等の意見聴取がされずに当該事業所単位の期間制限の抵触日を超えて派遣された場合には、
71頁下から1行	通知しなければなりません（法第40条の2第7項）。	通知しなければなりません（法第40条の2第6項）。

84頁 7行	<p>派遣元管理台帳等に保存</p> <p>当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、法第30条の2による段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容等を記載した書類を、<u>中長期的に管理・保存</u>するように努めることとしています。<u>なお、この書類については、人事記録等の書類でも構いませんが、派遣元管理台帳の一部として管理・保存してください。</u></p>	<p>派遣元管理台帳等に保存</p> <p>当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、法第30条の2による段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容等を記載した書類を保存するように努めることとしており、これは、派遣元管理台帳でも人事記録等の書類でも構いません。</p>
84頁 18行 23行 27行	<p><u>(法第30条の3第1項)。</u></p> <p><u>(法第30条の3第2項)。</u></p> <p><u>(法第31条の2第2項)。</u></p>	<p><u>(法第30条の3)。</u></p> <p><u>(法第30条の3)。</u></p> <p><u>(法第31条の2)。</u></p>
85頁 4行	<p>派遣元事業主は、<u>均衡待遇確保</u>のために考慮</p>	<p>派遣元事業主は、<u>均衡待遇確保</u>のために考慮</p>
90頁 15行	<p>派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p><u>(7) 令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を記載してください。</u></p> <p>派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称、及び所在地その他派遣就業の場所及び組織単位</p>	<p>派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>挿入</p> <p>派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称、及び所在地その他派遣就業の場所及び組織単位</p>
91頁 17行	<p>労働者派遣に該当する場合はその旨)</p> <p><u>派遣元事業主が派遣労働者に就業条件等を明示する際に、派遣先が事業所単位の派遣期間の制限または派遣労働者個人単位の派遣期間の制限に違反して労働者派遣を受けた場合には、派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされることを併せて明示しなければならぬとされています(法第34条第3項)。</u></p>	<p>労働者派遣に該当する場合はその旨)</p> <p>挿入</p>
92頁 2行	<p>期間制限のない労働者派遣に関する事項</p> <p>削除</p> <p><u>(7) 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する旨を記載すること</u></p> <p><u>(イ)～(エ)</u></p>	<p>期間制限のない労働者派遣に関する事項</p> <p><u>(7) 法第40条の2第1項に定める満60歳以上の者である場合にはその旨</u></p> <p><u>(1) 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する旨を記載すること</u></p> <p><u>(ウ)～(オ)</u></p>

92頁 23行	<p>(イ) 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、<u>派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日</u>（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日。法第34条第1項第4号）</p> <p>派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日は、当該派遣労働者が当該派遣先の同一の組織単位で就業することを<u>超える日であるため</u>、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによつて、</p>	<p>(イ) 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、<u>派遣先が派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日</u>（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日。法第34条第1項第4号）</p> <p>派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日は、当該派遣労働者が当該派遣先の同一の組織単位で就業することのできる上限であるため、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによつて、</p>
93頁 15行	リーフレット等により明示することが <u>望ましい</u> とされています。	リーフレット等により明示することが望ま <u>し</u> とされています。
97頁 13行 22行 26行	<p>（則第26条の3第3項）。</p> <p>（則第26条の3第1項）。</p> <p>（則第26条の3第2項）。</p>	<p>（則第26条の2第3項）。</p> <p>（則第26条の2第1項）。</p> <p>（則第26条の2第2項）。</p>
98頁 13行	<p>無期雇用派遣労働者が有期雇用派遣労働者であるかの別。なお、通知をした後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知しなければなりません。</p> <p><u>法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別</u></p> <p><u>派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、当該書類が提出されていない具体的な理由を付記して、派遣先及び派遣労働者へ通知しなければなりません（則第27条の2第2項））。</u></p> <p><u>具体的な理由としては、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の適用基準を満たしていない場合、単に「適用基準を満たしていないため」、「被保険者に該当しないため」等と記載するのでは足りず、「1週間の所定労働時間が15時間であるため」等、適用基準を満たしていないことが具体的にわかることが必要です。</u></p> <p><u>また、被保険者資格の取得届の受付中である場合にあっては、単に「受付中であるため」等と記載するのではならず、「現在、必要書類の準備中であり、今月の 日には届出予定」等と、手続の具体的な状況を記載します。</u></p> <p><u>さらに、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先</u></p>	<p>無期雇用派遣労働者が有期雇用派遣労働者であるかの別。なお、通知をした後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知しなければなりません。</p> <p><u>挿入</u></p> <p><u>派遣労働者に係る社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、その具体的な理由を付記します）</u></p> <p><u>なお「無」の場合の具体的な理由としては、「現在、必要書類の準備中であり、今月の 日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的な理由又は手続の具体的な状況が明らかであることが必要です。</u></p> <p><u>また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した具体的な理由をその派遣労働者に対しても通知する必要があります。</u></p> <p><u>さらに、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況につい</u></p>

に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を当該派遣労働者に対しても通知することになっています。

なお、派遣先は、派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由について、適正でないと考えられる通知を受けた場合は、派遣元事業主に対して、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされています。

それから、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況について変更があった場合も通知を行います（法第35条第2項）。

____派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が、その労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合（例えば、1日8時間の就業を2人で分担するような場合です）におけるその労働者派遣の就業条件の内容

(2) 通知の方法

労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが一つである場合は、その組合せに係る(1)の事項を通知しなければなりません。

労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが複数である場合には、その組合せごとにその組合せに係る(1)の事項を通知しなければなりません。

(3) 通知の手続

通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ(1)の通知すべき事項に係る書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信により行わなければなりません。

ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信以外の方法で通知します。

て変更があった場合にも通知を行わなければならないので留意しなければなりません。（法第35条第2項）

____派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が、その労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合 中略 におけるその労働者派遣の就業条件の内容

(2) 通知の方法

労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが一つである場合は、その組合せに係る(1)の事項を通知しなければなりません。

労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが複数である場合には、その組合せごとにその組合せに係る(1)の事項を通知しなければなりません。

(3) 通知の手続

通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ(1)の通知すべき事項に係る書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信により行わなければなりません。

ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送

98頁 下から
1行

この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であって労働者派遣の期間が2週間を超えるときは、労働者派遣の開始後に遅滞なく、その事項に係る書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信を行わなければなりません。

なお、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入させた上で労働者を派遣するとき、又は労働者派遣の開始の後、加入手続中の派遣労働者について被保険者資格取得届が提出されたときは、派遣元事業主は被保険者証の写し等の加入させていることがわかる資料を派遣先に提示又は送付することが必要です。

この被保険者証等の写し等を提示する場合は、原則として労働者本人の同意を得ることとされていますが、この同意が得られなかった場合には、生年月日、年齢等を黒塗りするとともに、派遣先に確認後には派遣元に返送することを依頼する等個人情報の保護には十分に配慮してください。

また、期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、60歳以上の者であるか否かの別、各種保険の加入状況に係る事項の通知をした後に当該事項に変更があり、通知をするときには、遅滞なくその旨を書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信により派遣先に通知する必要があります（則第27条第5項）。

信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信以外の方法で通知すればよいこととされています。

この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であって労働者派遣の期間が2週間を超えるときは、労働者派遣の開始後に遅滞なく、その事項に係る書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信を行わなければなりません。

なお、労働者派遣の開始後、加入手続中の派遣労働者について被保険者資格取得届を提出したときは、派遣元事業主はその旨を派遣先に通知するようにします。

99頁	<p>参考 派遣元事業主から派遣先への通知の例</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>(参 考) 派遣元事業主から派遣先への通知の例</p> <p>① 労働者派遣契約に基づき次の者を派遣します。</p> <p>(例A)</p> <p>〇〇〇〇〇 女 45歳以上60歳未満 ××××× 男 60歳未満</p> <p>(例B)</p> <p>〇〇〇〇 女【a 18歳未満(歳) b 45歳以上60歳未満 c 60歳以上 d aからcまでの いずれにも該当せず】 ×××× 男【a 18歳未満(歳) b 45歳以上60歳未満 c 60歳以上 d aからcまでの いずれにも該当せず】</p> <p>② 社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無は次のとおりです。</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td></td> <td>健康保険</td> <td>厚生年金保険</td> <td>雇用保険</td> </tr> <tr> <td>〇〇〇〇〇</td> <td>有</td> <td>有</td> <td>有</td> </tr> <tr> <td>×××××</td> <td>無(加入手続中)</td> <td>無(加入手続中)</td> <td>無(加入手続中)</td> </tr> </table> <p>(理由: 現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定)</p> <p>③ 派遣労働者の雇用期間は次のとおりです。</p> <p>〇〇〇〇〇 無期雇用 ××××× 有期雇用(6ヶ月契約)</p> </div>		健康保険	厚生年金保険	雇用保険	〇〇〇〇〇	有	有	有	×××××	無(加入手続中)	無(加入手続中)	無(加入手続中)	差替
	健康保険	厚生年金保険	雇用保険											
〇〇〇〇〇	有	有	有											
×××××	無(加入手続中)	無(加入手続中)	無(加入手続中)											
100頁 5行 102頁 8行 105頁	派遣労働者に係る労働者派遣(派遣可能期間制限の例外に該当する(法第35条の4第1項))。 「政令で定める業務」 旧号数1号~25号を削除	派遣労働者に係る労働派遣(派遣可能期間制限の例外に該当する(法第35条の4))。 「政令で定める業務」 旧号数1号~25号を削除												

121頁 25行	<p>派遣労働者の氏名 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間 <u>法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別</u> ____派遣先の氏名又は名称 ~</p>	<p>派遣労働者の氏名 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間 挿入 ____派遣先の氏名又は名称 ~</p>
122頁 7行	<p>____労働者派遣契約において、派遣先が__の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、又は__の始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることのできる日又は延長することのできる時間数 ____派遣先から通知を受けた派遣就業の実績が予定していた__の就業の時間等と異なるときはその実績の内容 ____期間制限のない労働者派遣に関する事項 <u>削除</u> <u>(7)</u> 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、 略 <u>(イ)~(エ)</u> ~</p>	<p>__労働者派遣契約において、派遣先が__の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、又は__の始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することのできる 略 ____派遣先から通知を受けた派遣就業の実績が予定していた__の就業の時間等と異なるときはその実績の内容 ____期間制限のない労働者派遣に関する事項 <u>(7)</u> 法第40条の2第1項に定める満60歳以上の者である場合には その旨 <u>(イ)</u> 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、 <u>(ウ)~(オ)</u> ~</p>
123頁 7行	<u>有期雇用労働者と無期雇用労働者</u>	派遣労働者を常時雇用される者とそれ以外の者
123頁	参考 派遣元管理台帳の例 1 派遣労働者氏名 _____ (60歳未満)	1 派遣労働者氏名 _____
124頁 下から9行	<p><u>17 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等</u> <u>派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に協力してはなりません（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(1)）。</u> <u>「特定を目的とする行為」への「協力」とは、派遣先からの派遣労働者の指名行為に依ることだけでなく、例えば、派遣先への履歴書の送付、派遣先による派遣労働者の事前面接への協力等特定を目的とする行為に対する協力は全て含まれます（「派遣先が講ず</u></p>	挿入

べき措置に関する指針」第2の3)。

ただし、あくまでも個々の派遣労働者の特定につながる行為を禁止する趣旨であるため、一定の技術や技能の水準を特定することをもって、当該禁止対象の行為とするものではありません。

したがって、派遣先において必要とされる技術・技能の水準が明確で、派遣元が派遣先に対して候補となる派遣労働者（派遣労働者となろうとする者も含みます）のスキルシートの提供を行う場合は、当該派遣労働者の現時点における技術・技能レベル（取得資格等）と当該技術・技能に係る経験年数のみを記載したものを提供することとし、特定目的行為に該当することがないよう十分に配慮する必要があります。

なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問もしくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施することは可能ではありますが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意しなければなりません。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(1)）。

また、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、事業所訪問等を行わないことを理由として不利益な取扱いを行ってはなりません。

124頁 下から
9行

18 性・年齢による差別的な取扱いの禁止

124頁 下から
5行

19 紹介予定派遣

17 性・年齢による差別的な取扱いの禁止

18 紹介予定派遣

126頁 12行	<p><u>雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3ならびに男女雇用機会均等法に基づく</u> 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の内容と同様の措置を適切に講ずる必要があります</p>	<p>雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」ならびに男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」 略</p>
126頁 下から6行 127頁 1行 129頁 4行	<p><u>20</u> 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</p> <p><u>21</u> 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針</p> <p><u>22</u> 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</p>	<p>19 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</p> <p>20 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針</p> <p>21 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</p>
148頁 契約期間の欄	<p><u>労働条件通知書（派遣労働者：常用、有期雇用型）</u></p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <p>（ ・ 契約期間満了時の業務量 略 ・ 会社の経営状況 略 ・ その他 略 ）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： （高度専門）・（定年後の高齢者）</p> <p>特定有期業務の開始から完了までの期間 （ 年 か月（上限10年）） 定年後引き続いて雇用されている期間</p> </div>	<p>労働条件通知書（短時間労働者・派遣労働者：常用、有期雇用型）</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <p>（ ・ 契約期間満了時の業務量 略 ・ 会社の経営状況 ・ その他 略 ）</p>
148頁 従事すべき業務の内容の欄	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】</p> <p>・ 特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）</p> </div>	

<p>149頁 その他の欄の 点線内の4行目 149頁 下から 5行</p>	<p>該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。<u>ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</u></p> <p>*以上のほかは、当社就業規則による。 削除</p> <p>*登録型派遣労働者に対し、本通知書と就業条件明示書を同時に</p>	<p>該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。</p> <p>*以上のほかは、当社就業規則による。 *短時間労働者の場合、本通知書の交付は、労働基準法第16条に 略</p> <p>*登録型派遣労働者に対し、本通知書と就業条件明示書を同時に</p>
<p>150頁 20行</p>	<p>は差し支えないこと。 <u>また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。</u></p>	<p>は差し支えないこと。 挿入</p>
<p>151頁 下から 6行</p>	<p>破線内の賃金7～10の事項は、制度として設けている場合は、記入することが望ましいこと。以下削除</p> <p>昇給・賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合 略</p>	<p>破線内の賃金7～10の事項は、制度として設けている場合は、記入することが望ましいこと。<u>ただし、短時間労働者について昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については必ず記入すること</u></p> <p>昇給・賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合</p>
<p>156頁 14行 16行</p>	<p>抵触することとなる最初の日を「<u>派遣期間</u>」欄の<u>点線内</u>に記載すること</p> <p>派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限の<u>抵触日以降</u>労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。</p> <p><u>6 「就業日」は、具体的な曜日又は日を記載すること</u></p> <p><u>7 「安全及び衛生」欄には、次の事項のうち、派遣労働者が派遣先 略</u></p>	<p>抵触することとなる最初の日を「<u>派遣期間</u>」欄の<u>に</u>記載すること</p> <p>派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限の<u>抵触日を超えて</u>労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。</p> <p>挿入</p> <p><u>6 「安全及び衛生」欄には、次の事項のうち、派遣労働者が派遣先</u></p>

	<p>8 「時間外・休日労働」については、6の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせる</p> <p>9~13</p> <p>14 「備考」欄</p> <p>(1) 政令第4条第1項各号で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を記載すること</p> <p>(2) 派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣を行う場合は、それぞれ必要事項を「備考」欄に記載すること</p> <p>削除</p> <p>___ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合は、その旨を記載すること</p> <p>___ その業務が1か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派遣先に雇用される</p> <p>~</p>	<p>7 「時間外・休日労働」については、5の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせる</p> <p>8~12</p> <p>13 「備考」欄</p> <p>(1) 政令第4条第1項各号で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を記載すること</p> <p>(2) 派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣を行う場合は、それぞれ必要事項を「備考」欄に記載すること</p> <p>___ 満60歳以上の者である場合は、その旨を記載すること。</p> <p>___ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合は、その旨を記載すること。</p> <p>___ その業務が1か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派</p> <p>—</p>
<p>175頁 下から 4行</p>	<p>ことに留意してください。</p> <p><u>期間制限の例外（詳細は169ページ（1）派遣可能期間の考え方参照）</u></p> <p><u>(ア) 労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者の場合</u></p> <p><u>(イ) 労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者である場合</u></p> <p><u>(ウ) 有期プロジェクト業務</u></p> <p><u>(エ) 日数限定業務</u></p> <p><u>(オ) 産前産後休業及び育児休業、産後休業、育児休業に継続する休業を取得する労働者の業務</u></p> <p><u>(カ) 介護休業及び介護休業に後続する休業を取得する労働者の業務</u></p> <p>(2) その他</p> <p>労働者派遣期間の継続性の考え方</p>	<p>ことに留意してください。</p> <p>挿入</p> <p>(2) その他</p> <p>労働者派遣期間の継続性の考え方</p>
<p>176頁 9行 177頁 13行</p>	<p><u>を超える期間継続して労働者派遣（期間制限の例外は除きます。）の役務の提供を受けようとする場合、</u></p> <p>(2) 労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）</p>	<p><u>を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合、</u></p> <p>(2) 労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）</p>

次の、の場合、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます（法第40条の6）。

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合

派遣労働者個人単位の期間制限を超えて、同一の組織単位において、同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合

なお、派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものとされています。

上記の期間制限違反以外でも、みなし制度が適用される場合があります。

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等が違法派遣を受けた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主(派遣元事業主)との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。なお、派遣先等が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません(法第40条の6)。

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

派遣労働者を禁止業務に従事させること

派遣先が以下の業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。

(ア)港湾運送業務 (イ)建設業務 (ウ)警備業務 (エ)病院等における医療関連業務

(イ)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること

次の、の場合、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます（法第40条の6）。

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合

派遣労働者個人単位の期間制限を超えて、同一の組織単位において、同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合

なお、派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものとされています。

挿入

無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、その事業主から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認することができます。

「人材サービス総合サイト」は許可を得ている全ての事業所と届出を行っている全ての事業所を掲載しています。

事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

以下の(ア)～(イ)の場合は、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者(期間制限の例外の派遣労働者を除きます)に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。ただし、労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続(意見聴取の通知、書面の記載や保存、周知)が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除きます。

(ア) 抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合

(イ) 意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合

管理監督者しかいない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合は除きます。

(ウ) 派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合

(エ) 使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。

事業所単位の期間制限及び個人単位の期間制限の抵触日については、派遣元事業主から派遣労働者に対して、明示することになっています。

いわゆる偽装請負等

労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約

	<u>等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けた場合には、労働契約申込みみなし制度が適用されます。</u>	
180頁 6行	<u>(法第40条の9第1項、則第33条の10第1項)。</u>	<u>(法第40条の6第1項、則第33条の9第1項)。</u>
180頁 12行	<u>(則第33条の10第2項)。</u>	<u>(則第33条の5第2項)。</u>
182頁 下から8行	<p>従事した業務の種類</p> <p><u>(7) 従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載します。</u></p> <p><u>(イ) 令第4条第1項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を記載してください。</u></p> <p>派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地、その他派遣就業をした場所並びに組織単位</p>	<p>従事した業務の種類</p> <p>従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載します。</p> <p>派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地、その他派遣就業をした場所並びに組織単位</p>
183頁 4行	<u>期間制限を受けない業務</u> について行う労働者派遣に関する事項	派遣可能期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
183頁 15行	(4) 通知 派遣先は、 <u>(1)の 、 、 及び</u> の事項を派遣元事業主に通知しなければなりません。	(4) 通知 派遣先は、 <u>(1)の 、 、 及び</u> の事項を派遣元事業主に通知しなければなりません。
最終行	略 <u>ただし、 の苦情の処理に関する事項は、苦情の申し出を受け、苦情処理に当たった都度、派遣先管理台帳に記載するとともに派遣元事業主に通知します。(派遣先指針第2の7(2))</u>	略 挿入
184頁	派遣先管理台帳の例	派遣先管理台帳の例
2行	1 派遣労働者の氏名 <u>(60歳未満)</u>	1 派遣労働者の氏名
9行	削除	<u>(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条第1項第3号事務用機器操作に該当)</u>
12行	7 派遣就業した事業所の名称、 <u>就業場所及び組織単位</u> 株式会社霞ヶ関支店 <u>経理課</u>	7 派遣就業した事業所の名称、就業場所 株式会社霞ヶ関支店 経理課会計係
下から10行	<u>説明を行ったところ、</u>	<u>説明会を開催して啓発を図ったところ、</u>
200頁 14行	<u>総括</u> 安全衛生管理者の選任等	統括安全衛生管理者の選任等
206頁 7行	通常の労働者の <u>おおむね</u> 4分の3以上あれば加入させる必要があります。	通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要があります。

頁 行	新	旧
222頁 左3行	<p>(均衡を考慮した待遇の確保)</p> <p>第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。</p> <p><u>2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。</u></p>	<p>(均衡を考慮した待遇の確保)</p> <p>第 30 条の 3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。</p> <p>挿入</p>
263頁 右下から12行	<p>(<u>法第40条の4</u>の厚生労働省令で定める者)</p> <p>第33条の7 <u>法第40条の4</u>の厚生労働省令で定める者は、法第30条第1項(同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により同条第1項第1号の措置が講じられた者とする。</p>	<p>(<u>法第40条の四</u>の厚生労働省令で定める者)</p> <p>第33条の7 <u>法第40条の四</u>の厚生労働省令で定める者は、法第30条第1項(同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により同条第1項第1号の措置が講じられた者とする。</p>
286頁 左上	<p>労働者派遣事業の許可申請にあたっての自己チェックの結果について 様式第15号</p> <p><u>様式15号の3ページ目差替</u></p>	<p>労働者派遣事業の許可申請にあたっての自己チェックの結果について 様式第15号</p> <p><u>様式15号の3ページ目差替</u></p>
286頁	<p><u>個人情報漏えい等報告書 様式 22号</u></p>	<p>追加</p>
296頁 右3行	<p>(小学校及び幼稚園を除く。) 専修学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号) <u>第15条の7</u> 第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。)</p>	<p>(小学校及び幼稚園を除く。)、専修学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号) <u>第15条の6</u> 第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者 略</p>

305頁 2行	8 . 雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン <u>平成 27 年厚生労働省告示第 454 号</u>	8 . 雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン 平成24 年5 月14 日厚生労働省告示第357 号
305頁 左22行	(平成16年4月閣議決定。 <u>平成20 年4月及び平成21 年9月一部変更。</u>)をいう。)	(平成16 年4 月閣議決定)
306頁 左18行	(平成15 年政令第507 号。 <u>以下「施行令」という。</u>) 第2条の規	(平成15 年政令第507 号)第2条の規
306頁 左24行	<u>5 千を超えるか否かは、事業者が管理する全ての個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数</u> の総和により判断する。ただし、同一個人の重複分は除く。 <u>個人情報データベース等が次に掲げる要件の全てに該当する場合には、それを構成する個人情報によって識別される特定の個人</u> の数は、5 千の数に含めない。	[1] <u>5 千を超えるか否かは、事業者が管理する全ての個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人</u> の数の総和により判断する。ただし、同一個人の重複分は除く。 [2] <u>個人情報データベース等が次に掲げる要件の全てに該当する</u> 場合には、それを構成する個人情報によって識別される特定の個人 の数は、5 千の数に含めない。
308頁 右6行	第5 雇用管理情報の取得に関する義務 1 適正な取得(法第17 条関係) 事業者は、偽りその他不正の手段により雇用管理情報を取得してはならない。 <u>また、事業者が第三者からの提供(法第23条第1 項各号に掲げる場合並びに雇用管理情報の取扱いの委託、事業の承継及び共同利用に伴い、雇用管理情報を提供する場合を除く。)</u> により、雇用管理情報(施行令第2 条第2 号に規定するものから取得した雇用管理情報を除く。)を取得する場合には、提供元の法の遵守状況(例えば、オプトアウト、利用目的、開示手続、問合せ・苦情の受付窓口を公表していることなど)を確認し、雇用管理情報を適切に管理している者を提供元として選定するとともに、実際に雇用管理情報を取得する際には、例えば、 <u>取得の経緯を示す契約書等の書面の点検又はこれに代わる合理的な方法により、当該雇用管理情報の取得方法等を確認した上で、当該雇用管理情報が適法に取得されたことが確認できない場合は、偽りその他不正の手段により取得されたものである可能性もあることから、その取得を自粛することを含め、慎重に対応することが望ましい。</u> 2 取得時の利用目的の通知又は公表(法第18 条第1 項関係) 事業者は、雇用管理情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を	第5 雇用管理情報の取得に関する義務 1 適正な取得(法第17 条関係) 事業者は、偽りその他不正の手段により雇用管理情報を取得してはならない。 <u>挿入</u> 2 取得時の利用目的の通知又は公表(法第18 条第1 項関係) 事業者は、雇用管理情報を取得した場合は、あらかじめその利用

<p>309頁 左2行</p>	<p>その際、事業者において、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、<u>事業の規模及び性質</u>、個人データの取扱状況<u>並びに個人データを</u>記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じ、必要かつ適切な措置として次に掲げるものを講ずるよう努めるものとする。</p> <p>(1)～(3)略</p> <p>(4) 個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を各事業所において選任すること。</p> <p>なお、個人データ管理責任者は、「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(<u>平成26年厚生労働省・経済産業省告示第4号</u>)に規定する個人情報保護管理者とは異なるが、兼任することができる。</p> <p><u>(5) その他、特に、事業者の内部又は外部からの不正行為による個人データの漏えい等を防止するための手法として、次のような措置を講ずることが望ましい。</u></p> <p><u>責任の所在の明確化のための措置を講ずること。</u></p> <p><u>新たなリスクに対応するための安全管理措置の評価、見直し及び改善に向けた監査実施体制を整備すること。</u></p> <p><u>漏えい等に早期に対処するための体制を整備すること。</u></p> <p><u>不正な操作を防ぐため、個人データを取り扱う端末に付与する機能を、業務上の必要性に基づくものに限定すること。</u></p> <p><u>入館(室)者による不正行為の防止のため、業務実施場所及び情報システム等の設置場所の入退館(室)管理を実施すること。</u></p> <p><u>盗難等の防止のための措置を講ずること。</u></p> <p><u>情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置を講ずること。</u></p> <p>3 従業者の監督(法第21条関係)</p> <p>略</p>	<p>その際、事業者において、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、<u>事業の性質</u>、個人データの取扱状況<u>及び個人データを</u>記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じ、必要かつ適切な措置として次に掲げるものを講ずるよう努めるものとする。</p> <p>(1)～(3)略</p> <p>(4) 個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を各事業所において選任すること。</p> <p>なお、個人データ管理責任者は、「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」(<u>平成16年厚生労働省・経済産業省告示第4号</u>)に規定する個人情報保護管理者とは異なるが、兼任することができる。</p> <p>挿入</p> <p>3 従業者の監督(法第21条関係)</p> <p>略</p>
-----------------	---	--

<p>309頁 左 下から12行</p>	<p>4 委託先の監督（法第22条関係）</p> <p>事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を外部に委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。</p> <p>その際、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、<u>委託する事業の規模及び性質並びに</u>個人データの取扱状況等に起因するリスクに応じ、次に掲げる事項に留意しつつ、必要かつ適切な措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 個人情報保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。</p> <p><u>(2) 委託先の選定に当たっては、委託先の安全管理措置が、少なくとも法第20条で求められるものと同等であることを確認するため、委託先の体制、規程等の確認に加え、必要に応じて個人データを取り扱う場所に赴く又はこれに代わる合理的な方法による確認を行った上で、個人情報保護管理者等が、適切に評価することが望ましいこと。</u></p> <p><u>(3) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置として、次に掲げる内容が委託契約において明確化されていること。</u></p> <p>___委託先において、その従業者に対し、当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。</p> <p>___当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨の文書をもって<u>事前報告又は承認を求めること。</u></p> <p>ただし、個人データの取扱いの再委託については、雇用管理情報の漏えい等の危険性が増大すること等からできる限り行わないことが望ましい。</p> <p>___委託契約の期間、委託先における個人データの管理方法及び委託契約終了後の個人データの処理（返却又は委託先における破棄若しくは削除をいう。以下この号において同じ。）の方法を明記すること。</p>	<p>4 委託先の監督（法第22条関係）</p> <p>事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を外部に委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。</p> <p>その際、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の性質及び個人データの取扱状況等に起因するリスクに応じ、次に掲げる事項に留意しつつ、必要かつ適切な措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 個人情報保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。</p> <p>挿入</p> <p>(2) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置として、次に掲げる内容が委託契約において明確化されていること。</p> <p>[1] 委託先において、その従業者に対し、当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。</p> <p>[2] 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨の文書をもって報告すること。</p> <p>ただし、個人データの取扱いの再委託については、雇用管理情報の漏えい等の危険性が増大すること等からできる限り行わないことが望ましい。</p> <p>[3] 委託契約の期間、委託先における個人データの管理方法及び委託契約終了後の個人データの処理（返却又は委託先における破棄若しくは削除をいう。以下この号において同じ。）の方法を明記する</p>
--------------------------	---	--

	<p>~</p> <p><u>委託先において契約内容が遵守されなかった場合の措置について明記すること。</u></p> <p><u>(4) 委託先における委託された個人データの取扱状況を把握するため、定期的に監査を行う等により、委託契約で盛り込んだ内容の実施の程度を調査した上で、個人情報保護管理者等が、委託の内容等の見直しを検討することを含め、適切に評価することが望ましい。</u></p> <p><u>(5) 委託先が再委託を行おうとする場合は、委託元は委託を行う場合と同様、再委託の相手方、再委託する業務内容及び再委託先の個人データの取扱方法等について、委託先に事前報告又は承認手続を求める、直接又は委託先を通じて定期的に監査を実施する等により、委託先が再委託先に対して本条の委託先の監督を適切に果たすこと、再委託先が法第20条に基づく安全管理措置を講ずることを十分に確認することが望ましい。再委託先が再々委託を行う場合以降も、再委託を行う場合と同様とする。</u></p>	<p>[4] ~ [8]</p> <p>挿入</p>
<p>310頁 右1行</p>	<p>~</p> <p>開示等の求め及び苦情を受け付け、その処理を確実に行うとともに、個人データの内容等について、開示、訂正、利用停止等の権限を有し、個人データの安全管理等について共同利用者の中で責任を有する事業者の氏名又は名称</p> <p>ただし、<u>又は</u>に掲げる事項を変更する場合は、あらかじめ本人の同意を得なければならない。また、<u>又は</u>に掲げる事項を変更する場合は、変更する内容について、変更前にあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知りうる状態に置かなければならない。</p>	<p>[1] ~ [4]</p> <p>[5] 開示等の求め及び苦情を受け付け、その処理を確実に行うとともに、個人データの内容等について、開示、訂正、利用停止等の権限を有し、個人データの安全管理等について共同利用者の中で責任を有する事業者の氏名又は名称</p> <p>ただし、<u>[2] 又は[3]</u>に掲げる事項を変更する場合は、あらかじめ本人の同意を得なければならない。また、<u>[4] 又は[5]</u>に掲げる事項を変更する場合は、変更する内容について、変更前にあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知りうる状態に置かなければならない。</p>
<p>310頁 ~ 312頁 338・339・342頁</p>	<p>~</p> <p>差替え</p> <p>以下の別紙参照</p>	<p>[1] ~ [5]</p> <p>平成25年度労働者派遣事業報告の集計結果（抄）</p> <p>最近の労働者派遣事業の運営状況</p> <p>労働者派遣事業アドバイザー相談状況（日本人材派遣協会）</p>

平成 26 年度労働者派遣事業報告書の集計結果（抄）

【平成 26 年度集計結果概要】

1	派遣労働者数(①+③+④)(注 1)	約 263 万人(対前年度比: 4.6%増)
2	常用換算派遣労働者数(①+②+④)(注 2)	約 127 万人(対前年度比: 0.8%増)
	(1) 一般労働者派遣事業	
	① 常時雇用労働者	551,676 人(対前年度比: 5.4%増)
	② 常時雇用以外の労働者(常用換算)	441,820 人(対前年度比: 4.7%減)
	③ 登録者	1,799,187 人(対前年度比: 4.8%増)
	(2) 特定労働者派遣事業	
	④ 常時雇用労働者	279,462 人(対前年度比: 1.4%増)
3	派遣先件数	約 83 万件(対前年度比: 1.4%増)
	(1) 一般労働者派遣事業	714,535 件(対前年度比: 1.6%増)
	(2) 特定労働者派遣事業	114,366 件(対前年度比: 0.4%増)
4	年間売上高	総額 5 兆 4,394 億円(対前年度比: 6.6%増)
	(1) 一般労働者派遣事業	3 兆 9,056 億円(対前年度比: 8.8%増)
	(2) 特定労働者派遣事業	1 兆 5,338 億円(対前年度比: 1.3%増)
5	派遣料金(8 時間換算)(注 3)	
	(1) 一般労働者派遣事業	17,282 円(平均)(対前年度比: 1.6%増)
	(2) 特定労働者派遣事業	24,062 円(平均)(対前年度比: 1.6%増)
6	派遣労働者の賃金(8 時間換算)	
	(1) 一般労働者派遣事業	11,840 円(平均)(対前年度比: 1.3%増)
	(2) 特定労働者派遣事業	15,408 円(平均)(対前年度比: 0.5%減)

(注 1) 「派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業での「常時雇用労働者」と「登録者」に、特定労働者派遣事業での「常時雇用労働者」を合計した人数。

「登録者」とは、派遣元事業主に登録し、過去 1 年以内に派遣されたことがある人の合計。

(注 2) 「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業での「常時雇用労働者」と「常時雇用以外の労働者(常用換算)」に、特定労働者派遣事業での「常時雇用労働者」を合計した人数。

なお、「常時雇用以外の労働者」の常用換算数には、日雇派遣労働者についても含む。

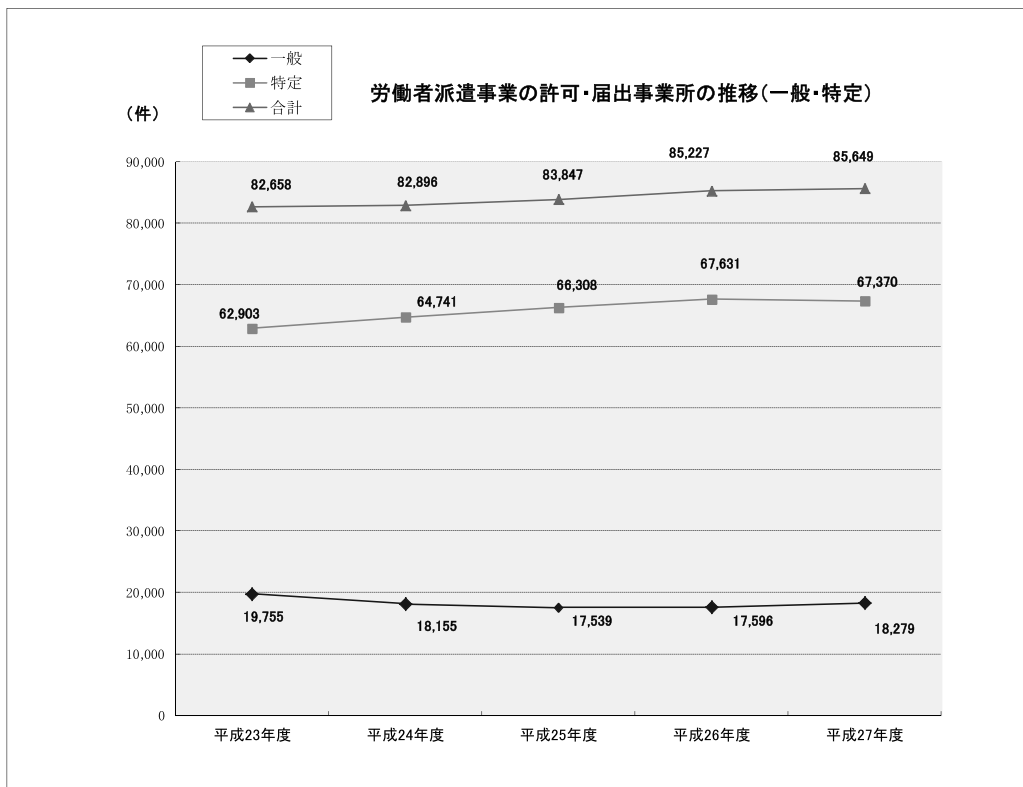
「常時雇用以外の労働者(常用換算)」とは、一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等について、「常時雇用以外の労働者の年間総労働時間数」の合計を、その事業所の「常時雇用労働者 1 人当たりの年間総労働時間数」で除したもの。

(注 3) 「派遣料金」は、労働者派遣の対価として派遣先から派遣元事業主に支払われるものである。

注：報告書の提出率は、平成 25 年度報告が約 89%、平成 26 年度報告は約 88%となっている。

《最近の労働者派遣事業の運営状況》

事業所数の推移(全国)



区分	一般労働者派遣事業 ※1	前年比	特定労働者派遣事業 ※2	前年比
平成23年度	19,755	-9.5%	62,903	3.7%
平成24年度	18,155	-8.1%	64,741	2.9%
平成25年度	17,539	-3.4%	66,308	2.4%
平成26年度	17,596	0.3%	67,631	2.0%
平成27年度	18,279	3.9%	67,370	-0.4%

(年度の数字は各年度3月1日現在)

平成27年9月30日から(旧)一般労働者派遣事業及び(旧)特定労働者派遣事業は廃止となり、厚生労働大臣に「労働者派遣事業」の許可を受けなければならなくなりました。

※1 労働者派遣事業(改正法附則第3条の規定に基づく一般労働者派遣事業からの許可件数等)

※2 改正法附則第6条の規定に基づく特定労働者派遣事業

《労働者派遣事業アドバイザー相談状況（日本人材派遣協会）》

《全体の主な相談数》

	23年度		24年度		25年度		26年度		27年度	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
スタッフからの相談	2,363	17.4%	1,532	13.7%	1,618	18.4%	1,805	20.2%	2,482	22.9%
派遣元からの相談	9,910	73.0%	8,773	78.2%	6,305	71.7%	6,162	68.8%	7,514	69.3%
派遣先からの相談	695	5.1%	507	4.5%	489	5.6%	506	5.7%	473	4.5%
上記以外からの相談	608	4.5%	402	3.6%	376	4.3%	479	5.3%	368	3.3%
合計	13,576	100.0%	11,214	100.0%	8,789	100.0%	8,952	100.0%	10,837	100.0%

《スタッフからの主な相談数》

	23年度		24年度		25年度		26年度		27年度	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
労働契約	669	28.3%	373	24.3%	407	25.2%	488	27.0%	682	27.5%
キャリア相談	130	5.5%	157	10.2%	151	9.3%	194	10.7%	208	8.3%
担当者の対応	136	5.8%	72	4.7%	87	5.4%	102	5.7%	196	7.9%
中途退社	154	6.5%	85	5.5%	108	6.7%	124	6.9%	194	7.8%
賞金	149	6.3%	64	4.2%	97	6.0%	102	5.7%	135	5.4%
派遣先でのトラブル(人間関係)			43	2.8%	72	4.4%	89	4.9%	129	5.2%
登録、面接(事前)	164	6.9%	107	7.0%	79	4.9%	85	4.7%	125	5.0%
労働、社会保険	146	6.2%	77	5.0%	84	5.2%	84	4.7%	105	4.2%
中途解約(解雇)	123	5.2%	86	5.6%	87	5.4%	87	4.8%	100	4.0%
個人情報			48	3.1%	43	2.7%	56	2.9%	80	3.2%

《派遣元からの主な相談数》

	23年度		24年度		25年度		26年度		27年度	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
法令改正			1,664	19.0%	768	12.2%	687	11.1%	2,354	31.3%
派遣契約	2,446	24.7%	1,314	15.0%	855	13.6%	875	14.2%	1,222	16.3%
労働契約	1,806	18.2%	1,109	12.6%	829	13.1%	866	14.1%	817	10.9%
派遣期間	1,158	11.7%	839	9.6%	632	10.0%	663	10.8%	559	7.4%
業務内容	775	7.8%	932	10.8%	668	10.8%	615	10.0%	478	6.4%
雇用管理(明示、通知、台帳等)			358	4.1%	236	3.7%	274	4.4%	282	3.8%
許可届出制度(諸条件)			212	2.4%	188	3.0%	219	3.6%	201	2.7%
紹介予定派遣	383	3.9%	292	3.3%	317	5.0%	265	4.3%	191	2.5%
派遣概念、就労形態			218	2.5%	232	3.7%	229	3.7%	179	2.4%
労働時間	177	1.8%	190	2.2%	202	3.2%	187	3.0%	158	2.1%
適用除外業務	603	6.1%	188	2.1%	169	2.7%	205	3.3%	149	2.0%
安全衛生・母性保護			148	1.7%	144	2.3%	153	2.5%	110	1.5%

(2016.04)