

39頁11行	<p>平成27年9月30日～平成30年9月29日の3年間の暫定措置として、<u>1つの事業所</u>のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主に対しては、財産的基礎に関する判断基準について以下のとおりとします。</p> <p><u>なお、1つの事業所とは、労働者派遣事業を実施する事業所のみではなく、当該事業主の労働者の勤務する場所又は施設を含みます。</u></p>	<p>平成27年9月30日～平成30年9月29日の3年間の暫定措置として、<u>1つの事業所</u>のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主に対しては、財産的基礎に関する判断基準について以下のとおりとします。</p> <p>挿入</p>
54頁下から6行	<p>派遣元事業主は、高等学校もしくは中等教育学校又は<u>中学校もしくは義務教育学校の新規卒業予定者であって</u>派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要です。</p>	<p>派遣元事業主は、高等学校もしくは中等教育学校又は<u>中学校の新規卒業予定者であって</u>派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要です。</p>
59頁及び60頁 添付書類の欄の 最終行	派遣元責任者講習受講証明書の写し	派遣元責任者講習受講証明書

61頁下から2行	<p>(ウ) 業務の内容が令第4条第1項の業務(日雇い派遣の原則禁止の例外の業務)である場合は、日雇労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付してください。</p> <p><u>ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではありません。</u></p> <p><u>「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、</u></p> <p><u>()無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合</u></p> <p><u>()契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合</u></p> <p><u>() (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合</u></p> <p><u>のいずれかであり、かつその旨が派遣契約において明示されている場合です。</u></p> <p>就業条件、業務内容の確認について留意事項は次のとおりです。</p>	<p>(ウ) 業務の内容が令第4条第1項の業務(日雇い派遣の原則禁止の例外の業務)である場合は、日雇労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付してください。</p> <p>挿入</p> <p>就業条件、業務内容の確認について留意事項は次のとおりです。</p>
62頁 最終行	<p>の有期雇用の派遣労働者について労働者派遣を行うことはできません。</p>	<p>の有期雇用の派遣労働者について労働者派遣行うことはできません。</p>
65頁23行	<p>行うことができる場合に限られます。<u>(派遣元指針第2の2(2)口)。</u></p> <p><u>紹介手数料のことを定める場合については、可能な限り詳細に記載することが望ましいとされますが、紹介手数料の額まで記載することは必要としません(紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えありません)。</u></p> <p>派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別(則第22条第5号)</p>	<p>行うことができる場合に限られます。<u>(派遣元指針第2の2(2)口)。</u></p> <p>挿入</p> <p>派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別(則第22条第5号)</p>
67頁4行	<p>労働者派遣契約の定め例(有期雇用派遣労働者を派遣する場合)</p>	<p>労働者派遣契約の定め例(無期雇用派遣労働者を派遣する場合)</p>

69頁下から9行	<p>18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置</p> <p>労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、<u>その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。また、職業紹介を経由して行うこととし</u>、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の 分の に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き 6 ヶ月を超えて雇用された場合にあつては、6 ヶ月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の 分の に相当する額とする。</p>	<p>18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置</p> <p>労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、<u>派遣先はあらかじめ派遣元に通知し</u>、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の 分の に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6ヶ月を超えて雇用された場合にあつては、6ヶ月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の 分の に相当する額とする。</p>
69頁下から4行	<ul style="list-style-type: none"> ・無期雇用派遣労働者に限定しない。 ・60歳以上の者に限定しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・無期雇用派遣労働者に限定。 ・60歳以上の者に限定しない。
71頁16行	<p>(ア) 派遣元事業主は、あらかじめ、派遣労働者に対して、事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について、派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日及び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その他派遣就業の場所の業務について派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければなりません（法第34条第1項第3号、第4号）。</p>	<p>(ア) 派遣元事業主は、あらかじめ、派遣労働者に対して、事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について、派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければなりません（法第34条第1項第3号、第4号）。</p>

81頁12行	<p>有給かつ無償で行われるものであること</p> <p>当該訓練の実施時間は、労働基準法上の労働時間と同様の扱いをすることを原則とし、当該取扱いを就業規則又は労働契約に規定する必要があります。その場合の賃金の額は、原則として通常の労働の場合と同額とすべきです（例外としては、複数の派遣先・派遣業務に就いていた場合にその平均額を用いること、業務に関する特殊な手当は不支給とすることを想定しています）。</p> <p>ただし、派遣先が派遣元事業主の事業所から通常の交通手段では半日（概ね4時間）以上を必要とする等の遠隔地に散らばっており、集合研修をするための日程調整等が困難であることに加え、eラーニングの施設も有していない等については、キャリアアップに資する自主教材を派遣労働者に提供した上で、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当の支給を行うこととしても差し支えありません。</p>	<p>有給かつ無償で行われるものであること</p> <p>当該訓練の実施時間は、労働基準法上の労働時間と同様の扱いをすることを原則とし、当該取扱いを就業規則又は労働契約に規定する必要があります。ただし、派遣先が派遣元事業主の事業所から通常の交通手段では半日（概ね4時間）以上を必要とする等の遠隔地に散らばっており、集合研修をするための日程調整等が困難であることに加え、eラーニングの施設も有していない等については、キャリアアップに資する自主教材を派遣労働者に提供した上で、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当の支給を行うこととしても差し支えありません。</p>
82頁下から8行	その雇用する派遣労働者に対し、これを周知するように努めることとされています。	その雇用する派遣労働者に対し、これを周知することが望ましいとされています。
83頁7行	講することが望ましいとされています。なお、この場合でも、派遣労働者の参加が強制される場合は、	講しやすくします。なお、この場合でも、派遣労働者の参加が強制される場合は、
87頁7行	<p>適用の促進、福利厚生施設の充実等に努めることです。</p> <p><u>(3) 障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置</u></p> <p><u>派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）第2条第1号に規定する障害者（以下単に「障害者」といいます。）である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の3の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じて、派遣先と協議等を行い、協力を要請することが求められます。</u></p>	適用の促進、福利厚生施設の充実等に努めることです。 挿入

89頁12行	<p>原則として認められません。</p> <p>「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合の登録状態にある労働者等の他、いわゆる常用型で労働者派遣事業が行われる場合で、新たに労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合等も該当します。</p>	<p>原則として認められません。</p> <p>「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者等が該当します。</p>
90頁18行	<p>(ア) 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。</p> <p>ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではありません。</p> <p>「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、</p> <p>() 無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合</p> <p>() 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合</p> <p>() (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合</p> <p>のいずれかであり、かつその旨が就業条件等の明示の際に派遣労働者に明示されている場合です。</p>	<p>(ア) 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。</p> <p>挿入</p>
92頁6行	<p>争を防止するために講ずる措置。なお、派遣労働者に対する就業条件等の明示の際には、紛争防止措置を簡潔に示すことでも差し支えありません。</p> <p>健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由</p>	<p>争を防止するために講ずる措置 挿入</p> <p>健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由</p>
96頁10行	<p>18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置</p> <p>労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。また、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の 分の に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6ヵ月を超えて雇用された場合にあっては、6ヵ月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の 分の に相当する額とする。</p>	<p>18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置</p> <p>労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の 分の に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の 分の に相当する額とする。</p>

<p>122頁 下から1行</p>	<p>従事する業務の種類</p> <p>(ア) 従事する業務については可能な限り詳細に記載すること。</p> <p>(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。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではありません。</p> <p>(ウ) 「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、</p> <p>() 無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合</p> <p>() 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合</p> <p>() (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合</p> <p>のいずれかであり、かつその旨が派遣元管理台帳に明記されている場合です。</p>	<p>従事する業務の種類</p> <p>挿入</p>
<p>125頁8行</p>	<p>16 教育訓練の<u>日時及び内容</u> 平成 年 月 日～ 月 日 <u>各日15:00～17:00</u></p> <p>入職時の基本業務の研修（エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等）</p>	<p>16 教育訓練の<u>内容</u> 平成 年 月 日～ 月 日 <u>挿入</u></p> <p>入職時の基本業務の研修（エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等）</p>
<p>126頁12行</p>	<p>18 性・障害の有無・年齢による差別的な取扱いの禁止等</p> <p>労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき労働者派遣を行ってはなりません（派遣元指針第2の11の(2)）。また、性別や年齢を理由とする差別的労働者派遣を行ってはなりません（雇用対策法第10条及び職業安定法第3条）。</p> <p>また、派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たって、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(3)（第7の23参照））。</p> <p>なお、職業安定法第3条による差別的取扱いの禁止の対象には、障害者であることも含まれるもので、障害者であることを理由として差別的労働者派遣をしないように留意してください。</p>	<p>18 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等</p> <p>労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき労働者派遣を行ってはなりません（派遣元指針第2の11の(2)）。また、性別や年齢を理由とする差別的労働者派遣を行ってはなりません（雇用対策法第10条及び職業安定法第3条）。</p> <p>挿入</p>

128頁9行	<p>(4) 派遣労働者の特定にあたっての<u>年齢・性別・障害の有無等による差別防止</u>に係る措置 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定(以下「特定等」といいます)を行うにあたっては、直接採用する場合と同様に、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「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」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止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(平成27年厚生労働省告示第116号)」の内容と同様の措置を適切に講ずる必要があります(派遣労働者の特定等を行うにあたっては、これらの指針に従って<u>年齢・性別・障害の有無等による差別</u>を行ってはなりません(派遣先指針第2の18の(3)及び(4))。)</p>	<p>(4) 派遣労働者の特定にあたっての<u>年齢・性別による差別防止</u>に係る措置 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定(以下「特定等」といいます)を行うにあたっては、直接採用する場合と同様に、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「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(派遣労働者の特定等を行うにあたっては、これらの指針に従って<u>年齢・性別による差別</u>を行ってはなりません(派遣先指針第2の18の(3)及び(4))。)</p>
131頁18行	定められた労働条件によって、 <u>派遣先</u> に対し労務を提供する義務を負うこととなります。	定められた労働条件によって、 <u>派遣元事業主</u> に対し労務を提供する義務を負うこととなります。
131頁24行	労働条件の最低基準を定めた労働基準法等を <u>下回らない</u> 労働条件とする必要があります(労働基準法第13条)。	労働条件の最低基準を定めた労働基準法等を <u>上回る</u> 労働条件とする必要があります(労働基準法第13条)。
131頁 下から2行	労働契約の <u>期間</u> の初日から1年を経過した日以後においては、いつでも退職することができます(労働基準法附則第137条)	労働契約の <u>期日</u> の初日から1年を経過した日以後においては、いつでも退職することができます(労働基準法附則第137条)。

132頁16行	<p>(a) 労働契約の期間に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間の定めの有無、期間の定めのある場合はその期間 <p><u>(b) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間の定めがあり、更新の可能性がある場合はその判断基準 <p><u>(c) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</u></p> <p><u>(d)～(n)</u></p>	<p>(a) 労働契約の期間に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間の定めの有無、期間の定めのある場合はその期間 <p>挿入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間の定めがあり、更新の可能性がある場合はその判断基準 <p>(b) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p>(c)～(m)</p>
132頁21行	<u>(e)</u> 賃金（退職手当及び <u>(h)</u> の賃金を除きます）の決定、計算及び支払の方法、	<u>(d)</u> 賃金（退職手当及び <u>(g)</u> の賃金を除きます）の決定、計算及び支払の方法、
132頁22行	賃金の締切り及び支払いの時期ならびに昇給に関する事項（ <u>短時間労働者</u> の場合には、昇給賞与退職金の有無及び相談窓口についての記載が必要です）	賃金の締切り及び支払いの時期ならびに昇給に関する事項（ <u>短時間労働</u> の場合には、昇給賞与退職金の有無及び相談窓口についての記載が必要です）
132頁27行	<u>(h)</u> 臨時に支払われる賃金（退職手当を除きます）、賞与、 <u>臨時に支払われる賃金・賞与に準ずる賃金</u> 及び最低賃金額に関する事項	<u>(g)</u> 臨時に支払われる賃金（退職手当を除きます）、賞与、 <u>臨時に支払う賃金、賞与に準ずるもの及び最低賃金額</u> に関する事項
133頁1行	これらの事項のうち <u>(g)から(n)</u> までは	これらの事項のうち、 <u>(f)から(m)</u> までは、
133頁3行	また、(a)から <u>(f)</u> （昇給に関する事項を除きます）	また、(a)から <u>(e)</u> （昇給に関する事項を除きます）
133頁 下から2行	日々 <u>雇い入れられる者</u> や2ヵ月以内の期間を定めて <u>使用される者、季節的業務に4ヵ月以内の期間を定めて使用される者、試の使用期間中の者</u> については、この解雇予告制度の適用はありません（労働基準法第21条）。	日々 <u>雇用される者</u> や2ヵ月以内の期間を定めて <u>雇用される者等</u> については、この解雇予告制度の適用はありません（労働基準法第21条）。

135頁下から5行	<p>なお、平成22年の労働基準法改正により、1ヵ月60時間を超える時間外労働については、5割以上の率に引き上げられ、<u>かつ深夜労働に及んだ場合は、割増率は7割5分以上の率となりました</u>（中小企業は当分の間適用を猶予）。</p> <p>また、1ヵ月60時間を超える時間外労働については、労使協定により、<u>法定割増賃金率の引き上げ分(例2割5分から5割に引き上げた差の2割5分)の割増賃金の支払いに代えて通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(代替休暇)の付与ができます。ただし、この休暇を取得した場合でも、2割5分の割増賃金の支払いは必要です。</u></p>	<p>なお、平成22年の基準法改正により、1ヵ月60時間を超える時間外労働については、5割以上の率に引き上げられ（中小企業は当分の間適用を猶予）ましたが、<u>休日労働、深夜労働の割増率は変更ありません。</u></p> <p>また、1ヵ月60時間を超える時間外労働については、労使協定により、割増賃金の支払いに代えて有給休暇の付与ができます。</p>
136頁下から10行	<p>労働者の過半数を代表する者の選出方法としては、<u>投票・挙手</u>、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が<u>あげられます。なお、労働基準法第41条の2号に掲げる管理監督者は、この過半数を代表する者になることはできません。また、事業主は、過半数を代表する者の案の作成にかかわることはできません。</u></p> <p>労使協定は、派遣元事業主が所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。</p>	<p>労働者の過半数を代表する者の選出方法としては、<u>投票</u>による選挙、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が<u>あげられます。</u> 挿入</p> <p>労使協定は、派遣元事業主が所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。</p>
137頁 3行	<p>フレキシブルタイムに<u>制限を設ける場合</u>はその時間帯の開始及び終了の時刻、</p>	<p>フレキシブルタイムを<u>定める場合</u>はその時間帯の開始及び終了の時刻、</p>
138頁下から11行	<p>なお、長時間の時間外労働を抑制するため、時間外労働の限度に関する基準が見直され、限度時間を超えて<u>労働時間を延長しなければならない特別の事情について、臨時的なものに限り、一定の時間まで、その延長できる回数を協定し、労働基準監督署に届出が必要です。</u></p>	<p>なお、長時間の時間外労働を抑制するため、時間外労働の限度に関する基準が見直され、限度時間を超えて<u>延長する時間を労使協定にて決めた場合、特別条項付き三六協定の記載事項を載せて労働基準監督署に届出が必要です。</u></p>
138頁下から2行	<p>所定労働時間を労働したものと<u>みなされます</u>（労働基準法第38条の2）</p>	<p>所定労働時間を労働したものと<u>みなすことができます</u>（労働基準法第38条の2）。</p>

<p>142頁 下から11行</p>	<p>小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。</p> <p>削除</p> <p>申出は口頭でも認められ、事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。</p>	<p>小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。</p> <p>小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。申出は口頭でも認められ、事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。</p>
<p>143頁7行</p>	<p>事業場に所属する労働者が就業上<u>遵守</u>すべき職場規律及び労働時間、</p>	<p>事業場に所属する労働者が就業上<u>尊重</u>すべき職場規律及び労働時間、</p>
<p>143頁18行</p>	<p>(イ) 賃金（臨時の賃金等を除きます。以下この(イ)において同じです）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り、支払いの時期、昇給に関する事項</p>	<p>(イ) 賃金（臨時の賃金等を除きます。以下同じです）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り、支払いの時期、昇給に関する事項</p>
<p>145頁9行</p>	<p>当該違反行為の<u>実行行為者とみなして</u>処罰されることとされています。</p>	<p>当該違反行為の<u>実行行為者として</u>みなして処罰されることとされています。</p>
<p>148頁 下から10行</p>	<p>ストレスチェックを実施することが事業者の<u>義務になりました</u>。ただし、</p>	<p>ストレスチェックを実施することが事業者の<u>義務になります</u>。ただし、</p>
<p>149頁 10行および16行</p>	<p><u>過労死等防止対策推進法</u></p>	<p><u>過労死防止等対策推進法</u></p>
<p>157頁 組織単位の欄</p>	<p>削除</p>	<p>〔組織単位における期間制限に抵触する日〕平成 年 月 日</p>
<p>157頁 派遣期間の欄</p>	<p>平成 年 月 日から平成 年 月 日まで</p> <p>〔派遣先の事業所における期間制限に抵触する日〕平成 年 月 日</p> <p>〔組織単位における期間制限に抵触する日〕平成 年 月 日</p> <p>なお、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抵触日を超えて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>平成 年 月 日から平成 年 月 日まで</p> <p>〔派遣先の事業所における期間制限に抵触する日〕平成 年 月 日</p> <p>挿入</p>

<p>158頁 8行</p>	<p>4「組織単位」欄には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有している組織を記載すること <u>削除</u></p> <p>5 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、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を「派遣期間」欄の点線内に記載すること（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日）</p> <p><u>また、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間の制限に抵触することとなる最初の日を組織単位欄の点線内に記載すること。（個人単位の期間制限の抵触日）</u></p> <p><u>なお、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはないこと</u> <u>削除</u></p>	<p>4「組織単位」欄には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有している組織を記載すること。また、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間の制限に抵触することとなる最初の日を組織単位欄の内に記載すること（個人単位の期間制限の抵触日）</p> <p><u>なお、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはないこと</u></p> <p>5 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、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を「派遣期間」欄の点線内に記載すること（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日） 挿入</p> <p><u>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抵触日以降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。</u></p>
<p>159頁 下から6行</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 <u>ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。</u></p> <p>・「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、 <u>()無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合</u> <u>()契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合</u></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 挿入</p>

	<p>() (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合 のいずれかであり、かつその旨を「備考」欄に記載すること</p>	
161頁 8行	<p>組織単位 <u>削除</u> 指揮命令者（指揮命令者の職名）（指揮命令者の氏名） 派遣期間（派遣期間の開始日）から（派遣期間の終了日）まで 派遣先の事業所における期間制限抵触日 <u>組織単位の期間制限抵触日</u> <u>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抵触日以降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。</u> 就業日（就業日）</p>	<p>組織単位 <u>組織単位の期間制限抵触日</u> 指揮命令者（指揮命令者の職名）（指揮命令者の氏名） 派遣期間（派遣期間の開始日）から（派遣期間の終了日）まで 派遣先の事業所における期間制限抵触日 <u>挿入</u> 就業日（就業日）</p>
162頁16行	<p>7 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を「派遣先の事業所における期間制限抵触日」欄に記載すること</u></p> <p>8 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所<u>その他派遣就業の場所における組織単位の業務について、派遣元事業主が期間の制限に抵触することとなる最初の日を「組織単位の期間制限抵触日」欄に記載すること</u></p>	<p>7 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間の制限に抵触することとなる最初の日を「<u>組織単位の期間制限抵触日</u>」欄に記載すること。</p> <p>8 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、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を「<u>派遣先の事業所における期間制限抵触日</u>」欄に記載すること</p>

<p>163頁 下から1行</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 ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。 ・ 「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、 <u>()無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合</u> <u>() 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合</u> <u>() (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合</u> のいずれかであり、かつその旨を「備考」欄に記載すること。</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 挿入</p>
<p>167頁 下から1行</p>	<p>ん（派遣先指針第2の9） (3) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保 <u>派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9の（4））。</u> <u>派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9の（4））。</u> <u>第36条の3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければなりません。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではありません。</u></p>	<p>ん（派遣先指針第2の9） 挿入</p>
<p>168頁</p>	<p><u>(4)</u> <u>(5)</u> <u>(6)</u> <u>(7)</u> <u>(8)</u></p>	<p><u>(3)</u> <u>(4)</u> <u>(5)</u> <u>(6)</u> <u>(7)</u></p>

186頁20行	<p>(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。</p> <p><u>ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。</u></p> <p><u>「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、</u></p> <p><u>() 無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合</u></p> <p><u>() 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合</u></p> <p><u>() (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合</u></p> <p><u>のいずれかであり、かつその旨が派遣先管理台帳に明記されている場合です。</u></p>	<p>(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。</p> <p>挿入</p>
188下から7行	<p>13 教育訓練の日時及び内容</p> <p>月 日(水) <u>15:00~17:00</u></p> <p>入職時に社内で通常使用するPC 等を利用しての基礎的訓練の実施</p>	<p>13 教育訓練の日時及び内容</p> <p>月 日(水) <u>挿入</u> 入職時に社内で通常使用するPC 等を利用しての基礎的訓練の実施</p>
189頁 16行	<p>13 <u>性別・障害の有無・年齢による差別取扱いの禁止</u></p> <p>派遣先は、労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載してはなりません。また性別や年齢を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません（雇用対策法第10条及び職業安定法第3条）。</p> <p><u>また、派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないので、その旨の周知、指導に努めることが必要です（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の4）。また、職業安定法第3条、障害者雇用促進法の趣旨からも、障害の有無を理由とする差別的取扱いを行ってはならないとされています。</u></p>	<p>13 <u>性別・年齢による差別取扱いの禁止</u></p> <p>派遣先は、労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載してはなりません。また性別や年齢を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません（雇用対策法第10条及び職業安定法第3条）。</p> <p>挿入</p>
209頁 下から10行	<p>(派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも、<u>1週間の労働時間及び1 ヶ月の所定労働日数が</u>、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。</p>	<p>(派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトでも、<u>1日または1週間の労働時間及び1 ヶ月の所定労働日数が</u>、通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる</p>

210頁6行目	パートタイム労働者、アルバイトでも、 <u>1週間の労働時間及び1ヵ月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上</u> あれば加入させる必要があります。	パートタイム労働者、アルバイトでも、 <u>1日または1週間の労働時間及び1ヵ月の所定労働日数が、通常の労働者のおおむね4分の3以上</u> あれば加入させる必要があります。
282頁 様式一覧	差し替え	様式第1号(第1面) 様式第3号(第2面) 様式第11号(第2面) 様式第11号(第5面) 様式第11号(第9面) 様式第11号(第11面)