

本文のみの新旧対照表となります。目次や条文は含みません。

頁 行	新	旧
14頁7行	<p>は、上記のように、<u>派遣労働者の保護を図り、雇用の安定その他福祉の増進に役立つことであり、この目的を達成するため、次の措置を講じています。</u></p>	<p>は、上記のように、<u>派遣労働者の保護と雇用の安定を図ることであり、この目的を達成するため、次の措置を講じています。</u></p>
26頁下から8行	<p>事業所の意義 (ア)「事業所」とは、労働者の勤務する場所又は施設のうち、<u>事業活動が行われる場所のことであり、相当の独立性を有するものです。</u></p>	<p>事業所の意義 (ア)「事業所」とは、労働者の勤務する場所又は施設のうち、<u>事業の内容としての活動が有機的、組織的に行われる場所のことであり、作業組織上相当の独立性を有するものです。</u></p>
40頁表	<p>産業分類 <u>製造業、建設業、運輸業その他の業種(～を除く)</u> <u>卸売業</u></p>	<p>産業分類 製造業、建設業、運輸業その他の業種(～を除く) 卸売業</p>
51頁11行	<p>派遣労働者の数 <u>直近の数が望ましいですが、直近の「6月1日現在の状況報告」で報告した事業所ごとの派遣労働者の数でも差し支えありません。情報提供にあたっては、「 年6月1日付け派遣労働者数 人」と記載する等、時点及び単位がわかるように記載してください。</u></p> <p>労働者派遣の役務の提供を受けた者(派遣先)の数 <u>直近の数が望ましいですが、直近の「事業報告書」の派遣先事業所数でも差し支えありません。情報提供にあたっては、「 年度 派遣先事業所数(実数) 件」と記載する等、時点及び単位等がわかるように記載してください。</u></p>	<p>派遣労働者の数 直近の数が望ましいとされますが、<u>前事業年度に係る労働者派遣を行う事業所ごとの派遣労働者の数で差し支えありません。例えば労働者派遣事業報告書(年度報告)に記載する数と同じ数とする場合は「1日平均」と記載する等、単位がわかるように記載してください。</u></p> <p>労働者派遣の役務の提供を受けた者(派遣先)の数 直近の数が望ましいとされますが、<u>前事業年度に係る労働者派遣を行う事業所ごとの労働者派遣の役務の提供を受けた者(派遣先)の数で差し支えありません。例えば</u></p>

	<p>労働者派遣に関する料金の額の平均額</p> <p>直近の労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業所における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額。また、小数点以下の端数が生じた場合には、四捨五入のうえ表記します）が望ましいですが、直近の「事業報告書」に記載した派遣料金とすることでも差し支えありません。情報提供にあたっては、「年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額 円」と記載する等、時点ができるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるように記載してください。</p> <p>派遣労働者の賃金の額の平均額</p> <p>派遣労働者の賃金の平均額（当該事業所における派遣労働者の1人1日（8時間）当たりの賃金の額の平均額。また、小数点以下の端数が生じた場合には、四捨五入のうえ表記します）が望ましいですが、ただし、個別に算出する代わりに直近の「事業報告書」に記載した派遣労働者の賃金の額とすることでも差し支えありません。情報提供にあたっては、「年度 派遣労働者の賃金の額の平均額 円」と記載する等、時点ができるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるように記載してください。</p> <p>マージン率（労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合）</p> <p>(ア) マージン率の算出方法（則第18条の2第2項）</p> <p>以下の計算式のとおり、前事業年度の派遣料金、派遣賃金で算定（100分率(%)で表記した場合、小数点以下1位未満を四捨五入）します。</p>	<p>労働者派遣事業報告書（年度報告）に記載する数と同じ数とする場合は「事業年度あたりの事業所数」と記載する等、単位がわかるように記載してください。</p> <p>労働者派遣に関する料金の額の平均額</p> <p>前事業年度における派遣労働者一人一日（8時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額をいいます（小数点以下四捨五入）。</p> <p>派遣労働者の賃金の額の平均額</p> <p>前事業年度における派遣労働者一人一日（8時間）当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額（小数点以下四捨五入）。</p> <p>マージン率（労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合）</p> <p>(ア) マージン率の算定方法（則第18条の2第2項）</p> <p>以下の計算式のとおり、前事業年度の派遣料金、派遣賃金で算定（小数点以下1位未満を四捨五入）します。</p>
59頁・60頁	<p>差替え</p> <p><u>「許可有効期間の更新」の中の「緩和された資産要件に申請する場合（3年間の暫定措置）の欄を削除</u></p>	<p>差替え</p> <p>労働者派遣事業関係手続提出書類一覧（1）...法人</p> <p>労働者派遣事業関係手続提出書類一覧（2）...個人</p>

62頁6行	(a)又は(b)の労働者派遣に限る場合のいずれかであり、かつその旨が派遣契約において明記されている場合です。	(a)又は(b)の労働者派遣に限る場合のいずれかであり、かつその旨が派遣契約において明示されている場合です。
63頁13行	制限の抵触日の1ヵ月前の日までの間(意見聴取期間)に派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対して意見聴取を行う必要がある(法第40条の2第4項)ことから、	制限の抵触日の1ヵ月前の日までの間(意見聴取期間)に派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対して
73頁参考10行	派遣先の事業所の名称	派遣先の事業所単位の名称
79頁12行	めなければなりません(法第30条第1項、 <u>則第25条第1項、則第25条の2第1項</u>)。	めなければなりません(法第30条1項、 <u>則第25条の2</u>)。
79頁15行	次の(1)～(4)のいずれかの措置を講じなければなりません(法第30条第2項、 <u>則第25条の2第1項</u>)。 なお、(1)を講じた場合に直接雇用に至らなかった場合は、その後の(2)～(4)のいずれかを構ずることとなります(<u>則第25条の2第2項</u>)。	次の(1)～(4)のいずれかの措置を講じなければなりません(法第30条第2項)。 なお、(1)を講じた場合に直接雇用に至らなかった場合は、その後の(2)～(4)のいずれかを構ずることとなります(<u>則第25条の2第2項</u>)。
87頁10行	適用の促進、福利厚生施設の充実等に努めることです。 <u>(3) 育児休業から復帰する際の就業機会の確保</u> 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めなければならないことに留意して下さい(派遣元指針第2の8(8))。 <u>(4) 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> 派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律	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 <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> 派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律

89頁7行	<p>労働者派遣に関する制度の概要</p> <p><u>「労働者派遣に関する概要」の説明については、労働者派遣制度の概要が分かれば足りるものですが、特に派遣労働者の保護に関する規定については十分な説明が必要です。なお、労働者派遣法に改正があった場合には、改正法の内容についても説明します。また、既に派遣労働者として雇用している者については、派遣元責任者の責務として、同様に改正の内容について説明します。例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレット又はそれと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料を活用して説明することで差し支えありません。</u></p>	<p>労働者派遣に関する制度の概要</p> <p><u>労働者派遣制度の大まかな概要が分かれば足りるものであり、例えば、派遣元事業主で作成している既存の資料や厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットを活用して説明することで差し支えありません。</u></p>
89頁21行	<p><u>「その他の適切な方法」としては、例えば、口頭やインターネットによる説明が考えられます。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示するなど、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があります。なお(1)の「労働者派遣に関する制度」については、口頭のみにより説明することはできないと考えられることから、派遣労働者に直接パンフレット等を配布することや、ファクシミリ又は電子メールを利用して資料を送付することとし、インターネットにより説明する際も、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することにより、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があります。</u></p>	<p><u>「その他の適切な方法」としては、例えば、口頭やインターネットによる説明が考えられます。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示するなど、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があります。</u></p> <p>挿入</p>
95頁15行	<p><u>っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限を超えて労働者派遣の役</u></p>	<p><u>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</u></p>
100頁13行	<p><u>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。</u></p>	<p><u>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。</u></p>
111頁 下から5行	<p><u>下記の文章を条文の枠から外す</u></p> <p><u>市場調査等の調査を企画もしくは実施し（電話又は面接による聴き取り調査を含む）又はその結果を集計もしくは分析し、最終的に統計表の作成を行う業務をいう（特定個人を対象として行われるものは含まれない）。</u></p>	<p><u>市場調査等の調査を企画もしくは実施し（電話又は面接による聴き取り調査を含む）、又はその結果を集計もしくは分析し、最終的に統計表の作成を行う業務をいう（特定個人を対象として行われるものは含まれない）。</u></p>

125頁10行	キャリアコンサルティングを行った日とその内容に関する事項	キャリアコンサルティングを行った日時とその内容
125頁16行	<p>(2) 作成</p> <p><u>派遣元事業主は、派遣元管理台帳を事業所ごとに、また、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を有期雇用労働者と無期雇用労働者に分けて作成します。</u></p>	<p>(2) 作成</p> <p><u>派遣元管理台帳の作成は、事業所ごとに行わなければならない。また、派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を有期雇用労働者と無期雇用労働者される者とそれ以外の者に分けて派遣元管理台帳を作成します。</u></p>
126頁21行	17 キャリアコンサルティングの日及び内容	17 キャリアコンサルティングの日時及び内容
143頁 下から11行	<p>(1) 育児・介護休業(有期雇用労働者の<u>2つの要件</u>)事業主は期間を定めて雇用される労働者に対して、下記(a)~(b)いずれにも該当する者から申し出があれば、育児・介護休業法により休業を与えなければなりません。(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下、育児・介護休業法といいます)第5条1項)</p> <p>(a) 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>(b) 育児休業の場合は、子が1歳6ヵ月に達する日までに、<u>労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと</u></p> <p>介護休業の場合は、<u>介護休業開始予定日から93日経過する日から6ヵ月を経過する日までに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと</u></p>	<p>(1) 育児・介護休業(有期雇用労働者の<u>3つの要件</u>)事業主は期間を定めて雇用される労働者に対して、下記(a)~(c)いずれにも該当する者から申し出があれば、育児・介護休業法により休業を与えなければなりません。(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下、育児・介護休業法といいます)第5条1項)</p> <p>(a) 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>(b) <u>育児休業の場合は、子が1歳に達する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること</u></p> <p><u>介護休業の場合は、介護休業開始予定日から93日を超えて以降も引き続き雇用されることが見込まれること</u></p> <p>(c) 育児休業の場合は、<u>子の2歳の誕生日の前々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</u></p> <p>介護休業の場合は、<u>93日経過日から1年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</u></p>

144頁4行	<p>(ウ) 育児休業</p> <p>原則として子どもが1歳（一定の場合は1歳6 ヶ月）になるまで、育児休業を取得することができます。育児休業は、女性だけでなく男性も取得でき、両親がともに育児休業を取得する場合には子が1歳2 ヶ月に達するまでの間で1年間育児休業を取得することができます。会社は対象となる労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできません。</p>	<p>(ウ) 育児休業</p> <p>原則として子どもが1歳（一定の場合は1歳6 ヶ月）になるまで、育児休業を取得することができます。育児休業は、女性だけでなく男性も取得でき、両親がともに育児休業を取得する場合には子が1歳2 ヶ月に達するまでの間で1年間育児休業を取得することができます。会社は対象となる労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできません。</p>
144頁13行	<p>(イ) 子の看護休暇（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第16条の2、第16条の3）</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、<u>1年に5日まで半日（所定労働時間の2分の1）単位で、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。</u></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。ただし、勤続6ヵ月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。この他の労働者（例えば配偶者が専業主婦である労働者等）を対象外とすることは<u>できません。</u></p> <p>(オ) 介護休業</p> <p>育児・介護休業法<u>では、</u>要介護状態にある家族を介護するための介護休業制度を設けています。これは、<u>対象家族一人につき、3回を上限として通算93日まで介護休業を分割取得することができます。</u>会社は対象となる労働者からの介護休業の申出を拒むことはできません。</p> <p>(カ) 介護休暇</p> <p>要介護状態の付添い等に対応するため、要介護状態にある対象家族が1人であれば、年5日まで、2人以上であれば10日まで介護のための<u>短期休暇が半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できます。</u></p>	<p>(イ) 子の看護休暇（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第16条の2、第16条の3）</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、<u>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。</u></p> <p>申出は口頭でも認められ、事業主は、業務の繁忙等 ・・・・中略・・・を対象外とすることは<u>できません</u></p> <p>(オ) 介護休業</p> <p>育児・介護休業法<u>は、</u>要介護状態にある家族を介護するための介護休業制度を設けています。これは、<u>対象家族一人につき、要介護状態に至るごとに1回、最長で通算93日間取得することができます。</u>会社は対象となる労働者からの介護休業の申出を拒むことはできません。</p> <p>(カ) 介護休暇</p> <p>要介護状態の付添い等に対応するため、要介護状態にある対象家族が1人であれば、年5日まで、2人以上であれば10日まで介護のための<u>短期休暇が取得できます。</u></p>

167頁7行	<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>____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>~</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>~</p>
170頁9行	<p>派遣先は、<u>その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない（法第40条第1項）。</u></p> <p>(1) 苦情の適切な処理</p> <p><u>苦情の申出</u></p> <p><u>派遣労働者から出される派遣先における苦情の申出は、派遣先事業主、派遣労働者を直接指揮命令する者、派遣先責任者に限らず、派遣先や派遣先に代わって派遣労働者を管理する職務上の地位にある者が認識し得るものならば申出としての効果を持ちます。申出の方法は、書面であっても口頭であっても問いません。</u></p> <p><u>例えば、苦情の申出としては、指揮命令の方法の改善、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、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に関するもの等があります。</u></p> <p><u>苦情の内容の派遣元事業主への通知</u></p> <p><u>苦情の申出を受けた場合は、当該苦情の内容を、遅滞なく、派遣元事業主に通知しなければなりません。ただし、派遣先において、申出を受けた苦情の解決が容易で、現実的にその苦情を即時に処理してしまったような場合は、あえて派遣元事業主に通知するまでの必要はありません。</u></p>	<p>派遣先は、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理を、派遣元事業主と連携して適切かつ迅速に行うとともに、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため必要な措置を講ずるよう努めなければなりません（法第40条）。</p> <p>(1) 苦情の適切な処理</p> <p>派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、労働者派遣契約において定めなければなりません。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、その都度記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知しなければなりません。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはなりません（派遣先指針第2の7）。</p>

苦情の処理の方法

- (ア) セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、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に関するもの等が含まれている苦情は、派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべきである苦情であることに留意しなければなりません（派遣先指針 第2の(1)）。
- (イ) 派遣労働者の苦情が、派遣先の派遣労働者への対処方法のみに起因する場合は、派遣先のみで解決が可能ですが、その原因が派遣元事業主にもある場合は、単独では解決を図ることは困難です。したがって、派遣先は派遣元事業主と密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図っていくことが必要となります。いずれの場合においても、中心となってその処理を行うのは派遣先責任者であり、後者の場合にあつては、派遣先責任者が派遣元責任者と連絡調整を行いつつ、その解決を図らなければなりません。
- (ウ) 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに当たっては、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令の内容に留意する必要があります。
- (エ) 派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、派遣労働者の苦情の申出を受け、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等労働者派遣契約の内容について派遣労働者に説明しなければなりません（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の7(2)）。

苦情の申出を理由とする不利益取扱いの禁止

派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁じられています（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7(2)）。この禁止される「不利益な取扱い」には、苦情の申出を理由として当該派遣労働者が処理すべき業務量を増加させる等のような派遣労働者に対して直接行う不利益取扱いのほか、苦情の申出を理由として派遣元事業主に対して派遣労働者の交代を求めたり、労働者派遣契約の更新を行わない等の間接的に派遣労働者の不利益につながる行為も含まれます。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由とする労働者派遣契約の解除は、法第27条違反となります。

挿入

(2) 適正な就業環境の確保

適正な就業環境の確保

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、給食施設、休憩室、更衣室などのほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持を図るように努めなければなりません（派遣先の講ずべき措置に関する指針 第2の9の(1)）。

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室、更衣室の施設を除く）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければなりません（法第40条第4項）。

派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係について説明し、職場生活上の留意事項についての助言等を行わ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12）。

派遣元事業主との連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第36条第1項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等、派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うことが必要です（派遣先が講ずべき措置に関する指針 第2の11）。

(2) 適正な派遣就業の確保

~~派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の防止等適切な就業環境の維持、派遣先が雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るように努めなければなりません。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を、派遣元事業主に提供する等の協力をするとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、当該派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めなければなりません。そして、派遣先は、派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければなりません（派遣先指針第2の9）。~~

挿入

<p>171頁17行</p>	<p>なるときは、この限りではありません。</p> <p><u>(4) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ</u></p> <p><u>派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3ヵ月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し、労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めてください(派遣先指針 第2の16)。</u></p> <p><u>(5) 関係法令の関係者への周知</u></p> <p>派遣先は、労働者派遣法の規定により、派遣先が講ずべき措置の内容及び労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずることが必要です(派遣先指針第2の10)</p>	<p>なるときは、この限りではありません。</p> <p>挿入</p> <p><u>(4) 関係法令の関係者への周知</u></p> <p>派遣先は、労働者派遣法の規定により、派遣先が講ずべき措置の内容及び労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずることが必要です(派遣先指針第2の10)。</p> <p><u>(5)~(7)は(1)苦情の処理の方法および(2)適正な就業環境の確保に移動のため削除</u></p> <p><u>(5) 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立</u></p> <p><u>派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第36条第1項の時間外及び休日労働に関する協定の内容等、派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求めるなど、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うことが必要です(派遣先指針第2の11)。</u></p> <p><u>(6) 派遣労働者に対する説明会等の実施</u></p> <p><u>派遣先は、派遣労働者の受入れに際し説明会等を実施し、派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容及び説明、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係について</u></p>
----------------	--	--

		<p>の説明、及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うことが必要です（派遣先指針第2の12）。</p> <p>（7） 苦情の処理の方法</p> <p>派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべきである苦情には、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等が含まれていることにも留意してください。</p> <p>派遣労働者の苦情が、派遣先の派遣労働者への対処方法のみに起因する場合は派遣先のみで解決が可能ですが、その原因が派遣元事業主にもある場合は、双方で密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図っていくことが必要です。いずれの場合においても、中心となってその処理を行うのは派遣先責任者であり、後者の場合にあっては、派遣先責任者が派遣元責任者と連絡調整を行いつつ、その解決を図らなければなりません。</p> <p>また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁じられています（派遣先指針第2の7）。</p> <p>（8） 安全衛生に係る処置</p>
	（6） 安全衛生に係る処置	
174頁10行	労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません（法第40条の2第1項）。	労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません（法第40条の2）。
177頁6行	意見聴取の際に労働組合等に通知する事項	意見聴取の際に労働組合等に掲げる事項
178頁5行	事実上、意見聴取が行われていないものと同視できることから...	事実意見聴取が行われていないものと同視できること...
180頁 下から11行目	派遣先は、意見聴取により派遣可能期間が延長された場合、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません（法第40条の3）。	派遣先は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません（法第40条の3）。

184頁 下から10行	派遣先は、派遣元事業主から雇用安定措置として特定有期雇用派遣労働者への直接雇用の依頼を受けた場合にお……	(4) 概要 派遣先は、派遣元事業主から雇用安定措置として特定有期雇用派遣労働者への直接雇用の依頼を受けた場合にお
187頁13行	派遣先は、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、上記法第40条の9第1項に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければなりません（法第40条の9第2項）。	派遣先は、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、上記法第40条の6第1項に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元
195頁11行	<u>じん肺法、作業環境測定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律について、適用の特例等に関する規定が設けられています（法第44条から第47条の3）。</u>	<u>じん肺法、作業環境測定法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律について、適用の特例等に関する規定が設けられています（法第44条から第47条の2）。</u>
204頁最終行	<p>作業の制限、勤務時間の短縮、休業等</p> <p><u>4 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の適用の特例</u> <u>派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負います（法第47条の3）。</u></p> <p><u>育児休業を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第10条）</u> <u>介護休業を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条）</u> <u>子の看護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の4）</u> <u>介護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の7）</u> <u>所定外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の10）</u> <u>時間外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第18条の2）</u> <u>深夜業の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第20条の2）</u> <u>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の規定（第23条の2）</u> <u>職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮の規定（第25条）</u></p>	<p>作業の制限、勤務時間の短縮、休業等</p> <p>挿入</p>
205頁1行	<u>5</u> パワーハラスメント（雇入れ時に派遣労働者へ周知・啓発事項）	<u>4</u> パワーハラスメント（雇入れ時に派遣労働者へ周

207頁 1行	<p>(1) 職場のパワーハラスメント(パワハラ)</p> <p>職場のパワーハラスメント(パワハラ)とは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を指します(職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より)。パワハラに当たりうる行為類型としては、下記の(a)~(f)等が挙げられます。</p> <p><u>6</u> 労働基準法等の適用関係</p>	<p>知・啓発事項)</p> <p>(1) 職場のパワーハラスメント(パワハラ)</p> <p>職場のパワーハラスメント(パワハラ)とは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を指します(職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より)。パワハラに当たりうる行為類型としては、下記の(a)~(f)等が挙げられます。</p> <p><u>5</u> 労働基準法等の適用関係</p>
209頁15行	<p>病者の就業禁止</p> <p><u>受動喫煙の防止</u> 派遣先に</p> <p>健康教育等</p>	<p>病者の就業禁止</p> <p><u>挿入</u></p> <p>健康教育等</p>
210頁 下から2行	<p>職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 派遣元に</p> <p>職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置 派遣先に</p> <p>職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 派遣元に</p> <p>職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置 派遣先に</p> <p>妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置</p> <p>6 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律</p> <p>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、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 派遣元に</p> <p>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、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止 派遣先に</p>	<p>職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 派遣元と派遣先に</p> <p><u>挿入</u></p> <p>妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置</p> <p><u>挿入</u></p>

<p>211頁1行</p> <p>212頁5行</p> <p>212頁20行</p> <p>213頁13行</p>	<p>職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置</p> <p style="text-align: right;">派遣元に</p> <p>職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置</p> <p>派遣先に</p> <p><u>7</u> 労働契約法</p> <p><u>8</u> 労働組合法</p> <p><u>9</u> 労働保険制度</p> <p><u>10</u> 社会保険制度</p>	<p><u>6</u> 労働契約法</p> <p><u>7</u> 労働組合法</p> <p><u>8</u> 労働保険制度</p> <p><u>9</u> 社会保険制度</p>
---	--	---