

追補 はじめに
平成30年7月の「働き方改革関連法」成立など、これまでの期間に多くの法令が改正されました。これによりテキストの該当箇所を変更・追加する必要が多く生じたため、以下にその追補を記述しました。
なお、2級テキストは3級テキストを読んでいることを前提として記述されています。そのため、この追補も2級テキストを使っている方は3級テキスト及び追補部分にも目を通してください。

監修者記す

標準テキスト「労務管理2級（第2版）」追補表 R1.7.5掲載（R2.6.30、R3.6.22更新）

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷	ix		法令名の表記について なし	追加。 法令名の表記について 正式名称：外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 略称表記：技能実習法
第2刷	x			正式名称：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 略称表記：労働施策総合推進法 正式名称：障害者の雇用の促進等に関する法律 略称表記：障害者雇用促進法
初刷	ix		法令名の表記について 正式名称：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 略称表記：パート法	正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 略称表記：パートタイム・有期雇用労働法
第2刷	x			
初刷・第2刷	19	本文下から8行目	パートタイム労働法（以下、「パート法」という）	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」という）
初刷・第2刷	63	本文上から1～4行目	期間によって報酬を定めた場合、すなわち遅刻・欠勤控除のない、いわゆる完全月給制の場合の解約の申入れは、賃金計算期間の次期以後についてすることができるが、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。	削除。
初刷・第2刷	64	本文下から8行目～		意思表示の要素に錯誤があったときは取消しができる（同法95条）。
初刷～第2刷	67	本文上から3行目～70頁 本文上から1行目	「（2）パワーハラスメント」の項	差し替え （2）職場におけるパワーハラスメント ① 職場におけるパワーハラスメントとは 2020（令和2）年6月施行の改正総合労働施策推進法（以下、この項において「法」という）は、職場におけるパワーハラスメントを「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題」として、次の3つの要素をすべて満たすものと定義している。 ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより ③その雇用する労働者の就業環境が害されること （法30条の2第1項） 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、短時間労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。 また派遣労働者については、派遣先事業主についても、その指揮命令下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされる（労働者派遣法47条の4）。 「優越的な関係を背景とした」言動とは、職務上の地位が上位の者、同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるものなど、当該事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指している。 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動などが含まれる。 したがって、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指している。 職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であろうが、厚生労働省は、次の6つの代表的な言動の類型および類型ごとに職場におけるパワーハラスメントに「該当すると考えられる例」「該当しないと考えられる例」を挙げている。 ①身体的な攻撃（暴行・傷害） ②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言） ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視） ④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害） ⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと） ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること） （令2.1.15 厚労省告示5号－2020（令和2）年6月1日から適用「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等」についての指

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				針」、以下、本項において「指針」という) ② 事業主が雇用管理上講ずべき措置等 事業主は、職場におけるパワーハラスメントを防止するために、その雇用する労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(法30条の2第1項)。 ※中小企業については2022(令和4)年3月31日までは努力義務。 事業主は、労働者が当該相談を行ったことまたは事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない(法30条の2第2項)。 ③ 事業主等の責務 事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等、当該言動に起因する問題(「優越的言動問題」または「パワーハラスメント問題」)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる優越的言動問題に関する広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。 事業主(法人である場合はその役員)は、みずからも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。 また、労働者もまた優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主が講ずる雇用管理上必要な措置に協力するよう努めなければならない(法第30条の3、「指針」)。 ④ 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容 事業主は、雇用する労働者または事業主(法人である場合はその役員)が行う職場においてパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次のような措置を行わなければならない。 ①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 ・職場におけるパワーハラスメントの内容および職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を就業規則等に規定して明確化し、社内報の配布、研修等の実施によって管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ・職場におけるパワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ広く適切に対応できるようにすること(マニュアルや研修の実施など)。 ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ・事実関係が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 ・事実関係が確認できた場合には、行為者に対する懲戒など必要な措置を適正に行うこと。 ・改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。 ④あわせて講ずべき措置 ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。 ・事業主に相談をしたこと、事実関係の確認等事業主の講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局長の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。(「指針」) ⑤ 事業主が行うことが望ましい取組み 事業主は、上記の措置に加え、職場におけるパワーハラスメントを防止するためおよび事業主の責務に鑑み、次のような取組みを行うことが望ましい。 ①優越的言動問題に関すること ・職場におけるパワーハラスメントの相談窓口については、第2章第10節④「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」(追補17頁)、第2章第10節⑤「職場におけるセクシュアルハラスメント」(追補19頁)および第2章第12節④(3)「職場における育児休業等に関するハラスメント」(追補20頁)における相談窓口と一体的に、かつ一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。 ・職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するためコミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組みを行うこと。 ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組みを行うこと。 ②雇用する労働者以外の者に対すること ・事業主は、その雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(法人である場合はその役員)自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めること。 ・事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者および労働者以外の者)に対する言動についても、同様の方針をあわせて示すこと。 ・これらの者からパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。 ③他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関すること ・事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者または他の事業主(法人である場合はその役員)からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為により、その

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、相談体制の整備および被害者への配慮のための取組みを行うこと。 ・マニュアルの作成や研修の実施等を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する。 (「指針」)
初刷・第2刷	72	本文上から6行目～	なお、都道府県労働局長は、均等法、育介法、パート法に関する紛争については、それぞれの法律の規定に基づき助言・指導だけではなく、勧告の権限も有している (均等法17条、育介法52条の4、パート法24条)。	なお、都道府県労働局長は、均等法、育介法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法、障害者雇用促進法および労働施策総合推進法第8章（職場におけるパワーハラスメント防止措置等）に関する紛争解決の援助については、それぞれの法律の規定に基づき助言・指導だけではなく、勧告の権限も有している (均等法17条、育介法52条の4、パートタイム・有期雇用労働法24条、労働者派遣法47条の7、障害者雇用促進法74条の6、労働施策総合推進法30条の5)。
初刷・第2刷	72	本文上から9行目～	また、各法の個別条項違反についての行政指導に従わなかった場合は企業名の公表が行われる (均等法30条、育介法56条の2、パート法18条)。	また、各法の個別条項違反についての行政指導に従わなかった場合（障害者雇用促進法は「雇入れ計画書」に関して行った行政指導に従わなかった場合）は、企業名の公表が行われる (均等法30条、育介法56条の2、パートタイム・有期雇用労働法18条、労働者派遣法49条の2、障害者雇用促進法47条、労働施策総合推進法33条)。 ※中小企業の場合は、労働施策総合推進法30条2第1項の職場におけるパワーハラスメント防止措置について2022（令和4）年4月1日以降に生じた勧告が対象。
初刷・第2刷	75	本文上から12行目～	時効の中断に関しては、あっせんの申請のときに、訴えの提起があったものとみなされる (法16条)。	時効の完成猶予に関しては、あっせんの申請のときに、訴えの提起があったものとみなされる (法16条)。
初刷・第2刷	75	本文上から16行目	なお、均等法、育介法、パート法に関する紛争については、	なお、均等法、育介法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法、障害者雇用促進法および労働施策総合推進法第8章（職場におけるパワーハラスメント防止措置等）に関する紛争については、
初刷・第2刷	75～76	75頁 本文下から4行目～ 76頁 本文上から3行目	(2) 均等法、育介法、パート法に関する紛争解決 均等法、育介法、パート法（以下、「均等法等」という）は、個労紛法の都道府県労働局長による当事者に対する助言・指導およびあっせんの規定の適用を除外している。そして、均等法、育児・介護休業法、パート法に関する紛争については、これらの法律が定める都道府県労働局長による当事者に対する助言・指導および調停の規定を適用するとしている (均等法16条、育介法52条の3、パート法23条)。	(2) 紛争の解決の促進に関する特例 均等法、育介法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法、障害者雇用促進法および労働施策総合推進法第8章（職場におけるパワーハラスメント防止措置等）（以下、「均等法等」という）は、個労紛法の都道府県労働局長による当事者に対する助言・指導およびあっせんの規定の適用を除外している。 そして、均等法等に関する紛争については、これらの法律が定める都道府県労働局長による当事者に対する助言・指導・勧告および調停の規定を適用するとしている (均等法16条～27条、育介法52条の3～52条の6、パートタイム・有期雇用労働法23条～27条、労働者派遣法47条の6～47条の10、障害者雇用促進法74条の5～74条の8、労働施策総合推進法30条の4～30条の8)。 ※中小企業の場合は、労働施策総合推進法30条の2第1項の職場におけるパワーハラスメント防止措置について、2022（令和4）年4月1日以降に生じた紛争が対象。
初刷・第2刷	76	本文上から4～9行目	① 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導 都道府県労働局長は、以下の均等法等が定める事項に関する紛争につき、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合、当事者に必要な助言・指導・勧告をすることができる。事業主は、労働者が援助を求めたことを理由として不利益取扱いをすることは禁止される (均等法17条、育介法52条の4、パート法24条)。	① 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導・勧告 都道府県労働局長は、以下の均等法等が定める事項に関する紛争につき、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合、当事者に必要な助言・指導・勧告をすることができる。 事業主は、労働者が援助を求めたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 また、派遣元事業主および派遣先は、派遣労働者が援助を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない (均等法17条、育介法52条の4、パートタイム・有期雇用労働法24条、労働者派遣法47条の7、障害者雇用促進法74条の6、労働施策総合推進法30条の5)。
初刷・第2刷	76		図表1-3-1 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導 パート法の助言・指導・勧告対象 ①労働条件に関する文書の交付等 ②通常労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止 ③職務内容が同一なパートタイム労働者に対する教育訓練の実施 ④福利厚生利用についての配慮 ⑤通常の労働者へに転換措置 ⑥事業主が講ずる措置の内容等の説明	図表1-3-1 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導・勧告 労働施策総合推進法第8章（職場におけるパワーハラスメント防止措置等）の助言・指導・勧告対象 ①職場におけるパワーハラスメントを防止する措置 ②職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと、相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする不利益取扱い
初刷・第2刷	76		図表1-3-1 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導 なし	図表1-3-1 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導・勧告 追加。 労働者派遣法の助言・指導・勧告対象 ＜派遣元事業主＞ ①不合理な待遇の禁止・不利な待遇の禁止 ②一定の要件を満たす労使協定による待遇 ③雇入れ時の説明義務 ④派遣時の説明義務 ⑤派遣労働者から求めがあったときの説明義務 ⑥不利益な取扱いの禁止 ＜派遣先の義務＞ ①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施 ②給食施設、休憩室および更衣室の利用機会の付与
初刷・第2刷	76		図表1-3-1 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導 なし	図表1-3-1 均等法等の都道府県労働局長による助言・指導・勧告 追加。 障害者雇用促進法の助言・指導・勧告対象 ①募集・採用についての均等な機会の付与 ②賃金・教育訓練・福利厚生施設の利用等の差別の禁止 ③障害者特性に配慮した募集・採用に關した措置 ④障害者特性に配慮した施設の整備・援助者の配置等の措置

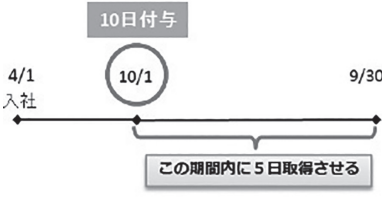
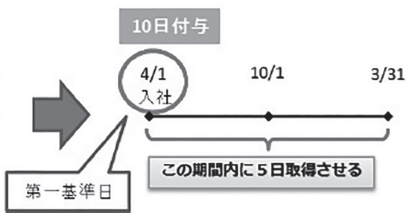
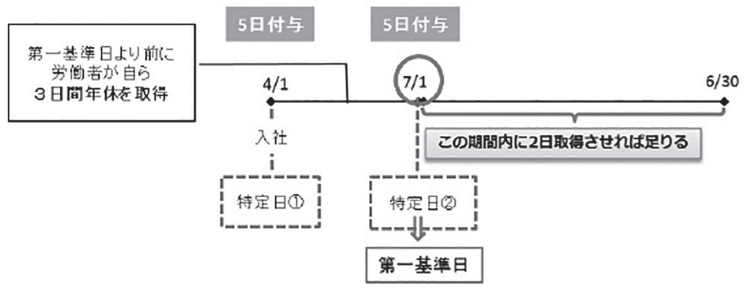
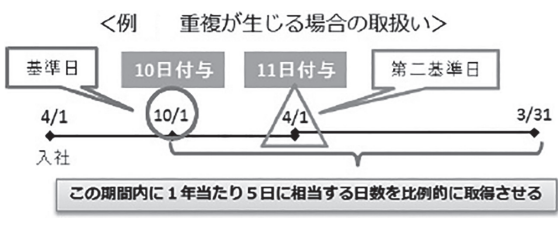
刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷・第2刷	77	本文上から1行目	事項と同じであるが、採用・募集については対象とならない（均等法18条）。	事項と同じであるが、採用・募集については対象とならない（均等法18条、 <u>障害者雇用促進法74条の7</u> ）。
初刷・第2刷	77	本文上から5～6行目	調停を行うための会議（「機会均等調停会議」「両立支援調停会議」「均等待遇調停会議」）を主宰する主任調停委員をも指名する。	調停を行うための会議（「 <u>機会均等調停会議</u> 」「 <u>両立支援調停会議</u> 」「 <u>均衡待遇調停会議</u> 」「 <u>障害者雇用調停会議</u> 」「 <u>派遣労働者待遇調停会議</u> 」「 <u>優越的言動問題調停会議</u> 」）を主宰する主任調停委員をも指名する。
初刷・第2刷	77	本文上から11～12行目	（均等法18条～27条、育介法52条の5～52条の6、 <u>パート法25条～27条</u> ）。	（均等法18条～27条、育介法52条の3～52条の6、パートタイム・有期雇用労働法23条～27条、労働者派遣法47条の6～47条の10、障害者雇用促進法74条の5～74条の8、労働施策総合推進法30条の4～30条の8）
初刷・第2刷	101	本文下から10～11行目	（昭26.1.20 基収2875号、昭63.3.14 基発150号・婦発47号）。	（昭26.1.20 基収2875号、昭63.3.14 基発150号・婦発47号、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平29.1.20 基発0120第3号）
初刷・第2刷	102	本文下から8行目	① 自由勤務制と労働時間の把握義務 出勤簿やタイムカードを使用せず、成績の評価にあたっては、出勤日数や遅刻・早退などの勤怠について考慮しない自由勤務制をとる場合にも、「 <u>いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）を除くすべての者</u> 」について、使用者は労働時間を適正に把握する義務を免れることはできない（平13.4.6 基発339号）ものとされている。したがって、使用者が、労働者に労働時間についてまったく規制せず、完全に労働者の任意にゆだねて労働時間の把握を放棄することは、 <u>労基法</u> では認められていない。	① 労働時間の把握義務 出勤簿やタイムカードを使用せず、成績の評価に当たっては、出勤日数や遅刻・早退などの勤怠について考慮しない自由勤務制をとる場合であっても、「 <u>労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）を除く全ての者</u> 」について、使用者は労働時間を適正に把握する義務がある（平29.1.20 基発0120第3号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）ものとされている。 また、 <u>安衛法</u> には、事業者は、医師による面接指導等（*）を実施するためにいわゆる「高度プロフェッショナル制度」の対象労働者を除いた労働者の労働時間の状況を把握する義務があると明記されている（同法66条の8の3））。 ☞テキスト第3章第2節④（2）「面接指導等の実施」（324頁）を参照。 したがって、使用者が、上記の労働時間の把握義務のない労働者を除き、労働者の労働時間について管理せず、完全に労働者の任意に委ねて労働時間の把握をしないことは、 <u>労基法</u> および <u>安衛法</u> では認められていない。 なお、「高度プロフェッショナル制度」においては、使用者は当該対象労働者の「健康管理時間」を把握する措置を講ずることが義務とされている（ <u>労基法</u> 41条の2第1項3号）。 *☞詳細は、テキスト第2章第4節④として追補されている「高度プロフェッショナル制度」（135頁）（追補5頁）を参照。
初刷・第2刷	105	本文上から8～11行目	また、 <u>休憩時間を付与するにあたっては、2以上の事業場で労働する場合には、それぞれの事業場の労働時間を別々に考えるのではなく、複数の事業場の労働時間を通算した時間の合計が6時間、または8時間を超えるかどうかで判断することとなる。</u>	削除。追加。 この点、いわゆる副業・兼業に関する通達で次のように実労働時間の通算を取り扱うこととされた（令和2年9月1日 基発0901第3号および同日基発0901第4号別添「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf ）。 大前提として、「使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認すること。その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられること。使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい」としている。 そのうえで、たとえば、労働契約を先に締結し、1日のうち先に就労する使用者をA社、労働契約を後に締結し、1日のうち後に就労する使用者をB社とする。この場合A・B両社で労働時間を通算する必要があるが、それぞれの事業場において、労働時間は当該労働者からの申告等によって把握する。労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも、労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる。これらを通算した労働時間により、次の扱いとなる。 ①法定労働時間（法32条・40条）について、その適用においてみずからの事業場における労働時間および他の使用者の事業場における労働時間が通算される。たとえば、労働者がA社で1日5時間、その後同日にB社で4時間労働した場合、実労働時間は9時間となる。 ②時間外労働（法36条）規制の適用のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（同条6項2号および3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用においてみずからの事業場における労働時間および他の使用者の事業場における労働時間が通算される。 ③時間外労働規制のうち36協定で定める法定労働時間を超える延長時間の上限規制（法36条3項～5項）の適用については、36協定で定める延長時間が事業所ごとに定められて法定労働時間規制を修正していることから、それぞれの事業所における実労働期間が延長時間の範囲内であるかは（超えていれば、 <u>労基法</u> 32条・40条違反となる）、それぞれの事業所ごとの実労働時間と延長時間とを比較して判定され、複数事業所を通算した実労働時間は用いない。なお、複数事業場の労働時間を通算した場合の時間外労働割増賃金については、テキスト146頁以下に係る追補（8頁）を参照のこと。
初刷・第2刷	114	本文上から2行目～	（1）労働時間の把握 フレックスタイム制では、始業・終業の時刻を労働者の決定にゆだねるが、実際に労働した時間については使用者に把握義務がある（昭63.3.14 基発150号）。	（1）労働時間の把握 フレックスタイム制は始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねるものであるが、同制度を導入した場合であっても、使用者には実際に労働した時間について把握する義務があり（平29.1.20 基発0120第3号、 <u>安衛法</u> 66の8の3）、一定の要件に該当した労働者については医師による面接指導等を実施する義務がある（ <u>安衛法</u> 66条の8、 <u>同法</u> 66条の2、 <u>安衛法</u> 規則52条の2第3項）。 ☞3級テキスト第2章第2節①（3）「労働時間の把握」（93頁） ☞テキスト第3章第2節④（2）「面接指導等の実施」（324頁）を参照。
初刷・第2刷	114	本文上から5行目～	（2）労働時間の清算 フレックスタイム制では、各日の労働時間の長さにかかわらず清算期間の総労働時間が法定労働時間の総枠を超えた時間について、時間外労働として扱う（昭63.1.1 基発1号、平11.3.31 基発168号）。	（2）清算期間と労働時間管理 フレックスタイム制では、各日の労働時間の長さにかかわらず清算期間の総労働時間が法定労働時間の総枠を超えた時間について、時間外労働として割増賃金の支払いが必要となるが、以下の点に注意すべきである（平30.9.7 基発0907第1号）。 まず、清算期間が1ヵ月を超えない場合は、清算期間における実労働時間数のうち、法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となる。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				清算期間が1ヵ月を超えるものである場合は、当該清算期間をその開始の日以後1ヵ月ごとに区分した各期間ごと（最後に1ヵ月未満の期間を生じたときはその期間）に各期間を平均し1週間当たりの労働時間が50時間を超える場合は時間外労働となるため（法32条の3第1項、同条第2項）、時間外労働の計算は次のようなステップとなる。 （i）1ヵ月ごとに1週平均50時間を超えた実労働時間を割増賃金で清算して割増賃金を支払う。 （ii）最終月に1週平均50時間を超えた実労働時間をカウントする。 （iii）清算期間を通じた総実労働時間から（i）（ii）の時間を控除して、法定労働時間の総枠を超えている時間をカウントして、最終月の賃金支払日に（ii）（iii）の割増賃金を支払う。 清算期間が1ヵ月を超える場合において、フレックスタイム制により労働させた期間が、退職等により当該清算期間よりも短い労働者については、当該労働させた期間を平均して1週当たり40時間を超えて労働させた労働時間について未払いの割増賃金を支払わなければならない（法32条の3の2）。フレックスタイム制においても、1週平均40時間を超える労働時間について月60時間を超える時間外労働に対して5割以上の率（中小企業主は2023年3月31日まで適用猶予）で計算した割増賃金の支払いが必要である。 なお、フレックスタイム制のもとで、1週間に1度の法定休日に労働させた場合は、清算期間における総労働時間や時間外労働とは別に休日労働の割増賃金の支払いが必要である。
初刷・第2刷	128	本文上から13行目	なし	追加。 ◆「高度プロフェッショナル制度」の適用に当たって必要となる諸要件と使用者の措置義務を理解する。
初刷・第2刷	135	最後	なし	追加。 ④ 高度プロフェッショナル制度 平成30年7月公布の働き方改革関連法により、いわゆる高度プロフェッショナル制度が創設された。この制度は高度の専門的知識を必要とするプロフェッショナルに対して労働時間、休憩、休日および深夜割増賃金に関する規定は適用しない、とする労働時間の適用除外制度と位置付けられる（労基法41条の2）。管理監督者などの適用除外制度を定めた41条と異なる点として深夜割増賃金の適用も除外したところが注目に値する。この制度の適用に当たっては、①労使委員会の設置が必要であり、②その労使委員会で5分の4以上の多数をもって以下に掲げる事項に関する決議をし、③決議を所轄労働基準監督署長に届け出、かつ④労働者本人の書面等による同意が必要とされている。以下決議事項について述べる。 （1）適用対象業務（41条の2第1項1号） 制度適用の対象業務は「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるもの」（労基法41条の2第1項1号）とされたが、施行規則34条の2第3項で次のように定められた。 次に掲げる業務（当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く。）とする。 - 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務 - 資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務 - 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務 - 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務 - 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務 （2）職務の範囲・収入要件（41条の2第1項2号） これらの業務については、「書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められて」いること（労基法41条の2第1項2号イ）が必要である。この方法、内容については施行規則34条の2第4項で次のように定められた。 使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該労働者が希望した場合にあっては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とすること。 - 業務の内容 - 責任の程度 - 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準 一方、収入要件（同号ロ）については 施行規則34条の2第5項で労基法41条の2第1項第2号ロの基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額の1月分から12月分までの各月分の合計額とすること。 とした上で、同じく第6項において 労基法41条の2第1項第2号ロの厚生労働省令で定める額は、1,075万円とすること。 とされた。ちなみに、この1,075万円という額は「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成15年厚生労働省告示第356号）に掲げられている額と同額である。 （3）健康管理時間把握措置（41条の2第1項3号）

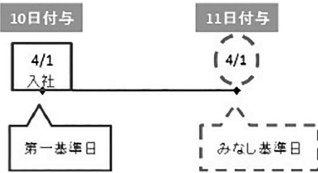
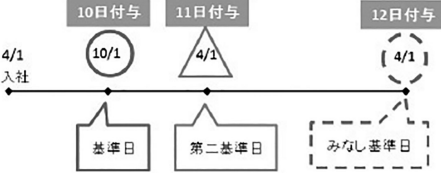
刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後						
				労基法41条の2第1項3号では「対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第五号ロ及びニ並びに第六号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること」が使用者の義務とされている。このうち「労働時間以外の時間」は「休憩時間その他対象労働者が労働していない時間」である（施行規則34条の2第7項）。健康管理時間を把握する方法としては、「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とすること。ただし、事業場外において労働した場合であって、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる」とされた（施行規則同条第8項）。 ここで「労働時間」と「健康管理時間」とは違う概念であることに留意することが必要である。健康管理時間とは「労働時間」と「事業場内にいたが労働していない時間」を含んだ概念であり、後者の「労働していない時間」を除くためには労使委員会の決議が必要となる。 （4）休日確保措置（41条の2第1項4号） 適用労働者に対して年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の日を確保することを義務化している。 （5）選択的措置（労働時間に関する配慮措置 41条の2第1項5号） 労基法では使用者は適用労働者に対して、①勤務間インターバルの確保（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置 同号イ）に加え、1ヵ月当たりの深夜業の回数を制限、②1ヵ月または3ヵ月の健康管理時間の上限措置（同号ロ）、③2週間連続の休日（同号ハ）、④臨時の健康診断（同号ニ）のいずれかの措置の実施を義務化している。 このうち勤務間インターバルの「一定時間」は11時間とし（施行規則34条の2第9項）、かつ深夜労働は月4回以内とされている（施行規則同条第10項）。「健康管理時間」の上限は週40時間を超えた労働時間が1ヵ月100時間、3ヵ月240時間とされた（施行規則同条第11項）。そして、健康診断については「健康管理時間が週40時間を超えた時間が1ヵ月当たり80時間を超えた労働者または申出があった労働者」に対して実施し（施行規則同条第12項）、項目として「労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目であって脳・心臓疾患との関連が認められるものおよび当該対象労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況の確認」を含めることとなっている（施行規則同条第13項）。 （6）健康福祉確保措置（41条の2第1項6号） 以上の他、その他の健康福祉確保措置を労使委員会決議で定めることができる。施行規則34条の2第14項では、次のものが例示列挙されている。 ○前項でいう「選択的措置」のうち、そこで取り上げられなかった措置を行うこと ○健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対して、医師による面接指導を行うこと ○代償休日または特別休暇を付与すること ○健康問題についての相談窓口を設置すること ○必要な場合は適切な部署に配置転換すること ○産業医等による助言・指導または対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること （7）その他の決議に関する事項 対象労働者の同意の撤回に関する事項（41条の2第1項7号）、対象労働者からの苦情処理措置（同項8号）、同意しなかった労働者に対する不利益取扱いの禁止（同項9号）、そしてその他の決議事項（同項10号）として、①労使委員会決議の有効期間の定めおよび当該決議は再度同項の決議をしない限り更新されない旨、②労使委員会の開催頻度および開催時期、③常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること、（50人以上の事業場には産業医の選任義務がある）④記録の保存の各項目が施行規則34条の2第15項で定められている。 なお、高度プロフェッショナル制度を有期労働者に適用した場合、その契約期間は5年が上限となる（労基法14条1項1号）。						
初刷・第2刷	136	本文上から4行目	◆三六協定の効力、変形労働時間制において延長できる時間の限度など実務的な知識を押さえる。	◆三六協定の効力、変形労働時間制の場合も含め、延長して労働させることができる限度時間など実務的な知識を押さえる。						
初刷・第2刷	138～139	138頁 本文上から1行目～139頁 本文上から4行目	2 延長することができる時間の限度 （1）延長することができる時間の限度基準 ① 1年単位の変形労働時間制の場合の延長時間 ② 限度時間を超える延長時間を定めた協定の効力	差し替え。 2 延長することができる時間の限度 （1）時間外労働の上限規制 ① 時間外労働の上限規制 時間外労働の上限時間については、2019年3月31日までは、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平10労働省告154号（以下、限度基準告示））に基づく指導がなされてきたが、2019年4月1日施行の改正労基法においてはこれを労基法本文において上限を定め、これを罰則により担保することとした（労基法36条3項）。労基法36条4項は、同法3項の限度時間を、1ヵ月について45時間および1年について360時間、ただし1年単位の変形労働時間制（対象期間として3ヵ月を超える期間を定める場合）の時間外労働の限度時間は、1ヵ月について42時間および1年について320時間とする。 <table><tr><td>期間</td><td>限度時間（カッコ内は対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者の延長時間の限度）</td></tr><tr><td>1ヵ月</td><td>45（42）時間</td></tr><tr><td>1年間</td><td>360（320）時間</td></tr></table> 上記限度基準は、2020年3月31日までは、中小企業（→『労務管理3級（第2版）』第2章第5節⑥（1）143頁を参照）には適用が猶予され、中小企業に適用されるのは2020年4月1日からとなる。 なお、三六協定を締結する労使当事者は、労基法36条7項の規定に基づき策定された「労働	期間	限度時間（カッコ内は対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者の延長時間の限度）	1ヵ月	45（42）時間	1年間	360（320）時間
期間	限度時間（カッコ内は対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者の延長時間の限度）									
1ヵ月	45（42）時間									
1年間	360（320）時間									

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月7日厚生労働省告示第323号。以下、三六協定留意事項指針」という。)に適合したものとなるようにしなければならない(労基法36条8項)。この三六協定留意事項指針に基づき行政官庁は三六協定を締結する使用者および労働組合または労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言および指導を行うことができる。この助言、指導に当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない(同条9項、10項)。 改正の詳細は厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」を参照のこと。 https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf なお、改正労基法の施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)以後の期間のみを定めた三六協定に対して上限規制が適用される。2019年3月31日を含む期間について定めた三六協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されない。 ② 三六協定の協定事項 2019年4月1日より、労基法36条2項および労基則17条において、三六協定で定める事項は、以下のようになっている。 1) 36条の規定により労働時間を延長または休日に労働させることができることとされる労働者の範囲(労基法36条2項1号) 2) 対象期間(1年に限る)(同2号) 3) 労働時間を延長し、または休日に労働させることができる場合(同3号) 4) 対象期間における、1日、1ヵ月および1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間または労働させることができる休日の日数(同4号) 5) 「時間外労働および休日労働を合算した時間数は、1ヵ月について100時間未満でなければならない、かつ2ヵ月から6ヵ月までを平均して80時間を超過しないこと」(同5号、労基則17条1項3号) これに伴い、三六協定の届出様式も変更されている(様式9号の7)。 特別条項付き協定の協定事項は(3)③参照。 ③ 限度時間を超える延長時間を定める協定の効力 限度時間は、限度基準告示では大臣告示で具体的に定められていたに止まり、行政指導の指針に過ぎなかった。しかし、限度時間は、働き方改革関連法による2019(平成31)年4月施行の労基法改正により、労基法36条3項・4項に移され、上記①のように原則として月45時間・1年360時間と定められた。そして、三六協定で定められる延長時間は、限度時間を原則として超えることはできない(労基法36条3項。ただし、以下に述べる特別条項を定める場合は、例外として限度時間を超えることができるが、その場合であっても、総延長時間の上限等の厳格な規制がある。)。限度時間は、このように法的効力を持つ基準であるから、限度時間を超える延長時間を定める協定は無効である(「改正労働基準法に関するQ&A2-4」)。そして、限度時間を超えた協定により時間外労働をさせた場合には、三六協定なくして時間外労働をさせたものとして、労基法32条(40条)違反になるものと考えられる。
初刷・第2刷	139	本文上から10行目	(法36条1項ただし書)。	(法36条6項1号)。
初刷・第2刷	139	本文下から6行目～	(「限度基準」3条1項ただし書)。	(労基法36条5項)
初刷・第2刷	139 ～ 140	139頁 本文下から4行目～ 140頁 本文下から8行目	② 特別条項付き協定の要件等	差し替え。 ② 特別条項付き三六協定の時間外・休日労働の上限 働き方改革関連法により労基法36条3項および4項は、時間外労働の限度時間を1ヵ月について45時間、1年について360時間とし、これに伴い、限度基準告示の特別条項に係る規定も労基法36条5項に移されている。 労基法36条5項は、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて必要がある場合において、1ヵ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間を100時間、ならびに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間については720時間とする上限を設けた。 また、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満でなければならない(同条6項2号)、対象期間の初日から1ヵ月毎に区分した期間に当該各期間の直前の2ヵ月～6ヵ月の期間において、時間外労働と休日労働の合計が平均80時間を超えないこと(同3号)とし、これらに違反した場合には罰則(6ヵ月以下の懲役、30万円以下の罰金(労基法119条))の対象となる。
初刷・第2刷	140	本文下から7行目～	③ 特別条項付き協定の締結と届出	差し替え。 ③ 特別条項付き協定の協定内容 特別条項付き三六協定は、(1)②に挙げた事項に加えて、「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」、「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における1ヵ月の時間外労働時間と休日労働の合計時間数(100時間未満)」「1年の時間外労働時間数(720時間以内)、限度時間を超えることができる回数(年間6回以内)、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置」、「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」、「限度時間を超えて労働させる場合における手続」を定めなければならない(労基則17条)。 特別条項により月45時間・年360時間(対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は月42時間・年320時間)を超えて労働させることができる「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」(法第36条第5項)とは、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超えて労働させる必要がある場合をいうものである。具体的にどのような場合を協定するかについては、労使当事者が事業または業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要がある。また、限度時間を超えた延長時間を定める場合、労使当事者は、できる限り限度時間に近づけるように努めなければならない(留意事項基準5条2項)。 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない(三六協定留意事項指針8条)。 (1) 医師による面接指導

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後															
				(2) 深夜業（22時～5時）の回数制限 (3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル） (4) 代償休日・特別な休暇の付与 (5) 健康診断 (6) 連続休暇の取得 (7) 心とからだの相談窓口の設置 (8) 配置転換 (9) 産業医等による助言・指導や保健指導 特別条項付き三六協定は届出様式9号の2により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。															
初刷・第2刷	141	本文上から1行目～	（4）限度時間の適用除外	差し替え。 （4）時間外労働の上限規制の適用除外・適用猶予 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外される（労基法36条11項）。ただし、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者について、週40時間を超える時間外労働が月100時間を超える場合には、医師の面接指導を実施しなければならない（安衛法66条の8の2第1項）。 また、以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予される（労基法139条～142条）。 <table><tr><th>事業・業務</th><th>猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)</th><th>猶予後の取り扱い（2024年4月1日以降）</th></tr><tr><td>建設事業</td><td>上限規制は適用されない。</td><td>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満、 ・2～6ヵ月平均80時間以内とする規制は適用されない。</td></tr><tr><td>自動車運転の業務</td><td></td><td>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満 ・2～6ヵ月平均80時間以内とする規制は適用されない。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヵ月までとする規制は適用されない。</td></tr><tr><td>医師</td><td></td><td>●改正法施行5年後に、上限規制を適用する。 (具体的な上限時間等については、今後省令で定める。)</td></tr><tr><td>鹿児島及び沖縄における砂糖製造業</td><td>時間外労働と休日労働の合計について ・月100時間未満 ・2～6ヵ月平均8時間以内とする規制は適用されない。</td><td>上限規制がすべて適用される。</td></tr></table>	事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取り扱い（2024年4月1日以降）	建設事業	上限規制は適用されない。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満、 ・2～6ヵ月平均80時間以内とする規制は適用されない。	自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満 ・2～6ヵ月平均80時間以内とする規制は適用されない。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヵ月までとする規制は適用されない。	医師		●改正法施行5年後に、上限規制を適用する。 (具体的な上限時間等については、今後省令で定める。)	鹿児島及び沖縄における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について ・月100時間未満 ・2～6ヵ月平均8時間以内とする規制は適用されない。	上限規制がすべて適用される。
事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取り扱い（2024年4月1日以降）																	
建設事業	上限規制は適用されない。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満、 ・2～6ヵ月平均80時間以内とする規制は適用されない。																	
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満 ・2～6ヵ月平均80時間以内とする規制は適用されない。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヵ月までとする規制は適用されない。																	
医師		●改正法施行5年後に、上限規制を適用する。 (具体的な上限時間等については、今後省令で定める。)																	
鹿児島及び沖縄における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について ・月100時間未満 ・2～6ヵ月平均8時間以内とする規制は適用されない。	上限規制がすべて適用される。																	
初刷・第2刷	146	本文上から8行目～	なし	追加。 （4）複数事業場における労働時間を通算する場合の時間外労働割増賃金の扱い ① 原則 事業主は法定労働時間を超えて労働させた場合は、36協定の締結の有無にかかわらず、労基法37条に定める割増賃金を支払わなければならない。これが複数の事業場にまたがる場合たとえば、A社の労働者がA社勤務後にB社で勤務するとすれば、A・B両社とも所定時間外労働を行い、それが法定時間外に達する場合も考えられ、この場合は、時間外労働を行わせた事業主に36協定の締結義務と、法定労働時間を超えた部分の時間外労働について割増賃金の支払い義務が生じる。ここにおいて、労働者からの申告等により、まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、みずからの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、みずから労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（法37条1項）を支払う必要があることになる。 たとえば、同一労働者につき、A社が1日5時間、その後同日にB社が4時間労働させた場合、（i）B社が労働者を通じてA社で1日5時間事前労働をしていることの申告を受けているときは、B社は1日の法定労働時間を超えた1時間分の時間外割増賃金を支払う義務がある、（ii）A社の当該労働者の所定労働時間は4時間であるが、A社が当日は5時間働かせたときであって、当該労働者がB社で4時間事後労働をしていることを当該労働者の申告により知っていた場合は、A社が1日の法定労働時間を超えた1時間分の時間外割増賃金を支払う義務がある。 ② 管理モデル ただし、これだと両社においては毎回他社における労働時間を把握する必要がある。そのため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和2年9月1日 基発0901第3号および同日基発0901第4号別添）では、簡便な方法としてA社ではみずからの事業場における法定外時間外労働について、B社においては当初より全労働時間について割増賃金を支払うこととする方法（管理モデルと称している）も考えられ、これならばA社・B社ともそれぞれの事業場において実労働時間が何時間であったか、把握しなくともよいとしている。ただし、この管理モデルにおいては、A社・B社の合計労働時間が単月100時間未満、複数月平均80時間以内とされることが必要である。たとえば、A社における当該労働者の1ヵ月の法定期間外労働が14時間以内、B社における当該労働者の所定内労働時間と時間外労働時間を含む所定外労働時間の総															

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				和を56時間と設定する。この場合、当該労働者のB社における実労働時間はすべて時間外労働となり割増賃金の支払いが必要となることに注意する必要がある。この管理モデルは、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社が管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者および労働者を通じてB社がこれに応じることによって導入されることが想定される。また、管理モデルの導入の際の労働時間の上限の設定において、使用者A社の事業場における1ヵ月の法定外労働時間と使用者B社の事業場における1ヵ月の労働時間とを合計した時間数を80時間を超えるものとした場合には、翌月以降において複数月平均80時間未満となるように労働時間の上限の設定を調整する必要がある。このため、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、法に定める最低労働条件が遵守されやすくするという管理モデルの趣旨にかんがみ、そのような労働時間を調整する必要があるように、おのおのの使用者と労働者との合意により労働時間の上限を設定することが望ましいとしている。
初刷・第2刷	153	本文上から4行目～	◆年次有給休暇の付与要件、比例付与、繰越しと時効、付与方法、時間単位の付与、計画的付与制度など、ケースごとに実務的な知識を押さえる。	◆年次有給休暇の付与要件、比例付与、繰越しと時効、付与方法、時間単位の付与、計画的付与制度、 <u>使用者による時季指定義務</u> など、ケースごとに実務的な知識を押さえる。
初刷・第2刷	165	本文下から7行目	なし (3級テキスト第2章第6節第2項「年次有給休暇」新設(11)「使用者による時季指定義務」、3級追補表5頁参照)	追加。 (11) 使用者の時季指定義務 ① 10労働日の前倒し付与 使用者は、新入社員に入社と同時に年次有給休暇を付与する場合など、法定の基準日より前倒して10労働日以上の有給休暇を付与することとしたときは、その前倒して10労働日以上の有給休暇を付与した日（以下「第一基準日」という。）から1年以内の期間に当該有給休暇の日数のうち5日について時季を指定して取得させなければならない（労基則24条の5第1項）。 ＜通常の付与（法定どおり）＞  ＜例 前倒しの場合の取扱い＞  ② 10労働日の一部前倒し付与 使用者は、有給休暇を10労働日未満の日数について基準日より前の日（以下「特定日」という。）に付与することとした場合において、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第一基準日とみなして、1年の期間に5日または後述の履行期間に比例案分の日数について時季を指定して取得させなければならない。 この場合において、第一基準日とみなされた日より前に、すでに(1)原則の通り労働者が請求・取得した日数、(2)「計画的付与制度」により取得した日数分については、時季を指定する日数から控除しなければならない（労基則24条の5第4項）。 ＜例 10日のうち5日を前倒しで付与し、そのうち3日を労働者が取得している場合＞  ③ 基準日の統一の場合の比例案分 使用者は、全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など、10労働日以上の有給休暇を基準日または第一基準日に付与することとし、かつ、当該基準日または第一基準日から1年以内の特定の日（以下「第二基準日」という。）に新たに10労働日以上の有給休暇を付与することとしたときは、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じるため、履行期間（基準日または第一基準日を始期として、第二基準日から1年を経過する日を終期とする期間）の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を指定することにより取得させることができる（労基則24条の5第2項）。 ＜例 重複が生じる場合の取扱い＞ 

* 例えば、当年4月1日入社。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				・法定通り6ヵ月後の10月1日（基準日）に10日付与。 ・翌年4月1日（第二基準日）に11日付与。 その場合、当年10月1日から翌々年の3月31日までの18ヵ月の期間（履行期間）のうちに7.5日（$18 \div 12 \times 5$ 日）以上取得させることでよい。 例のように7.5日となった場合、労働者が半日単位の取得を希望し使用者がこれに応じた場合は7.5日以上となるが、そうでないときは8日以上となる。 ④ 1年の期間または履行期間の経過後 基準日から1年の期間または前項の履行期間が経過した場合においては、その経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして、1年以内の期間に当該有給休暇の日数のうち5日について時季を指定して取得させなければならない（労基則24条の5第3項）。 <例 第一基準日から一年後の日>  <例 第二基準日から一年後の日>  出所：①～④の図 平成30年9月7日基発0907第1号
初刷・第2刷	185	最後	なし	追加。 ③ 働き方改革による有期雇用労働者の処遇の原則 （1）改正の趣旨 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律71号）は、平成30年7月6日に公布され、これによりパート法は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」となった（令和2年4月1日施行）。 同一企業内における通常の労働者（いわゆる正規型の労働者および事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいう）と有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的としている。 パートタイム・有期雇用労働法に関する令和2年4月1日施行改正の主なポイントは以下の3点である。 ① 不合理な待遇差の禁止（同一企業内において、通常の労働者と有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止）。 ② 有期雇用労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化（雇入れ時および説明の求めがあったとき） ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備（都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行う。均衡待遇や、待遇差の内容・理由についても対象となる）（追補12頁参照のこと） なお、中小企業（『労務管理3級』第2章第5節⑥（1）を参照）については、2021（令和3）年3月31日まで適用が猶予されていたが、2021（令和3）年4月1日、中小企業にもパートタイム・有期雇用労働法の改正部分が適用されることとなった。 （2）均衡処遇原則（パートタイム・有期雇用労働法8条） 事業主は、その雇用する有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者との待遇との間において、当該有期雇用労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、「職務の内容」という）、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（パートタイム・有期雇用労働法8条）。 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30厚労省告示430号）において「有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる」としている。これは、定年退職後の再雇用が有期雇用契約で結ばれた際に、労働条件が低下した事案である長澤運輸事件最高裁判決（最高裁第二小法廷平30.6.1判決）において、旧労契法20条の解釈につき示された考え方に基づくものである。よって、定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、さまざまな事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない」とされていることに留意しなければならない（平31.1.30 基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号：第3－3－（5））。 （3）差別禁止（パートタイム・有期雇用労働法9条） 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用労働者（職務内容同一短時間有期雇用労働者）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者）については、有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない（均等待遇の原則）。 （4）有期雇用労働者の賃金 通常の労働者と有期雇用労働者の職務内容等が異なる場合であっても、事業主は、通常の労働者

刷	頁	該当箇所	変	更	前	後																				
						働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき職務内容同一短時間・有期雇用労働者を除く）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称のいかんを問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く）を除く）を決定するように努めなければならない（パートタイム・有期雇用労働法10条）。 （５）「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の内容 パートタイム・有期雇用労働法には、通常の労働者と有期雇用労働者との待遇差が不合理か否かについて、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らし、適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を定めた同法に基づき策定された指針「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30厚労省告示430号）には原則となる考え方および具体例が示されている。全文は以下で確認のこと。 https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf 【パートタイム・有期雇用労働法施行後の2020年4月1日からは…】 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 （短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針） このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が合理的なものであるのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合には、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。 基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。（詳しくはこちら） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html <table><tr><th>給与明細書</th><th>基本給</th></tr><tr><td>基本給</td><td>円</td></tr><tr><td>役職手当</td><td>円</td></tr><tr><td>通勤手当</td><td>円</td></tr><tr><td>賞与</td><td>円</td></tr><tr><td>時間外手当</td><td>円</td></tr><tr><td>深夜出勤手当</td><td>円</td></tr><tr><td>休日出勤手当</td><td>円</td></tr><tr><td>家族手当</td><td>円</td></tr><tr><td>住宅手当</td><td>円</td></tr></table> 基本給 労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。 役職手当等 労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。 また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。 ※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合） 特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合） 精進勤務手当（同一の業務内容の場合）等 通勤手当等 パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。 ※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等 賞与 会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。 時間外手当等 正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。 ※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。	給与明細書	基本給	基本給	円	役職手当	円	通勤手当	円	賞与	円	時間外手当	円	深夜出勤手当	円	休日出勤手当	円	家族手当	円	住宅手当	円
給与明細書	基本給																									
基本給	円																									
役職手当	円																									
通勤手当	円																									
賞与	円																									
時間外手当	円																									
深夜出勤手当	円																									
休日出勤手当	円																									
家族手当	円																									
住宅手当	円																									
						出所：厚生労働省「パートタイム労働法のあらまし」（平成31年4月版） （６）就業規則の作成・変更 事業主は、有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、または変更しようとするときは、当該事業所において雇用する有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない（パートタイム・有期雇用労働法7条2項）。 （７）通常の労働者への転換制度 事業主は、有期雇用労働者について、通常の労働者への転換を推進するための措置（通常の労働者への転換制度）を講じなければならない。通常の労働者への転換を推進するため、有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない（パートタイム・有期雇用労働法13条）。 ① 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する有期雇用労働者に周知すること。 ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する有期雇用労働者に対して与えること。 ③ 一定の資格を有する有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。 （８）待遇等についての事業主の説明義務 事業主は、有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、以下の事項につき説明しなければならない（パートタイム・有期雇用労働法14条1項）。（i）期間雇用者であることによる不合理な待遇・差別的取扱いは設けていないこと、（ii）職務の内容・職務の成果等のような要素を勘案した賃金制度となっているか、（iii）どのような教育訓練がなされるのか、（iv）どのような福利厚生制度が利用できるか、（v）どのような通常の労働者への転換推進措置を実施しているか。 事業主は、有期雇用労働者から求めがあったときは、比較対象となる通常の労働者との間にある待遇差の有無、その内容と理由について説明しなければならない（パートタイム・有期雇用労働法14条2項）。待遇差の内容を説明するのは口頭でもよいが、資料を活用してわかりや																				

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				すく説明するとよい。 説明に際しては、(1)比較対象となる通常の労働者との間で、待遇の決定基準（賃金表など）の相違の有無、(2)相違がある場合には、比較対象となる通常の労働者と有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容、または待遇の決定基準（賃金表など）、待遇差の理由を説明する。 その際には、比較対象となる通常の労働者と有期雇用労働者の①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明しなければならない。この場合、決定にあたって考慮した事項についても説明しなければならない。 比較対象となる通常の労働者については、有期雇用労働者と職務の内容、配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する通常の労働者を選定する。労働者が納得するまで説明することを求めているものではないが、納得を得られるよう真摯で丁寧な説明が求められている。 事業主は、有期雇用労働者に説明する際には、有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表等）を活用しながら口頭で説明を行う。ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えない。資料を作成する際には、パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書（https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf）が参考になる。 事業主は、有期雇用労働者が説明を求めたことを理由として、有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（パートタイム・有期雇用労働法14条3項）。 (9) 相談体制の整備 事業主は、有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない（パートタイム・有期雇用労働法16条）。 (10) 短時間・有期雇用管理者の選任 事業主は、常時10人以上の有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、指針に定める事項その他の有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めなければならない。 短時間・有期雇用管理者に期待されている業務は、以下とされている（通達「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」(平31.1.30 基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号：第3－13－(3))。 イ 法に定める事項は言うまでもなく、短時間・有期雇用労働指針及び同一労働同一賃金ガイドラインに定める事項その他の有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ、関係行政機関との連絡を行うこと。 ロ 有期雇用労働者の労働条件、就業環境に係る事項等に関し、有期雇用労働者の相談に添ずること。
初刷・第2刷	186	本文上から2行目～	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、本節において「パート法」という）では、短時間労働者（以下、「パートタイム労働者」という）とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうこととされているが、この場合、パートタイム労働者であるかどうかの判定は、次のように行う（平26.7.24 基発0724第2号・職発0724第5号・能発0724第2号・雇見発0724第2号。以下、「通達」という）。	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、本節において「パートタイム・有期雇用労働法」という）では、短時間労働者（以下、「パートタイム労働者」という）とは、その1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうこととされているが、この場合、パートタイム労働者であるかの判定は、次のように行う（平31.1.30 基発0130第1号・職発0130第6号・雇均発0130第1号・開発0130第1号）。以下、「通達」という。（以下、本節において同じ。）
初刷・第2刷	187	本文上から2行目～	比較の時点で当該事業所において「通常」と判断される労働者をいう。	比較の時点で当該事業主において使用する労働者のうち「通常」と判断される労働者をいう。
初刷・第2刷	187	本文下から10行目～	さらに、この者が、当該事業所において他の業務に従事する正規型の労働者の最長の所定労働時間と比較してその所定労働時間が短い場合には、そのような者は「通常の労働者」にはならない。	さらに、この者が、当該事業主に雇用される労働者であって他の業務に従事する正規型の労働者の最長の労働者の所定労働時間と比較してその所定労働時間が短い場合には、そのような者は「通常の労働者」にはならない。
初刷・第2刷	189	本文上から12行目～	(3) パートタイム労働者の待遇の原則	差し替え。 (3) パートタイム労働者の待遇の原則 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律71号）は、平成30年7月6日に公布され、これにより「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」となった（令和2年4月1日施行）。 ① 均衡処遇原則 事業主は、その雇用するパートタイム労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該パートタイム労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、「職務の内容」という）、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（パートタイム・有期雇用労働法8条）。 パートタイム労働者と通常の労働者との間で待遇の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、当該待遇の相違が法8条に列举されている要素のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理と認められるかどうか判断される。法8条の不合理性の判断の対象となるのは、待遇の「相違」であり、この待遇の相違は、「パートタイム労働者であることに関連して生じた待遇の相違」を指している。 同8条は、事業主が、パートタイム労働者と同一の事業所に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけでなく、その雇用するすべての通常の労働者との間で、

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				不合理と認められる待遇の相違を設けることを禁止したものである。 なお、「その他の事情」については、職務の内容ならびに職務の内容および配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。具体例としては、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が「その他の事情」として想定されている。 ② 差別的取扱い禁止 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一のパートタイム労働者（職務内容同一短時間・有期雇用労働者）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者）については、パートタイム労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない（均等待遇の原則。パートタイム・有期雇用労働法9条）。 パートタイム労働者の職務の内容や職務の内容および配置の変更の範囲（人材活用のしくみ、運用等）といった就業の実態が通常の労働者と同様であるにもかかわらず賃金などの取扱いが異なるなど、パートタイム労働者の待遇は就業の実態に見合った公正なものとなっていない場合があることから、就業の実態が通常の労働者と同じパートタイム労働者については、すべての待遇について通常の労働者と同じ取扱いがなされるべきとして、法9条において、そのような場合の差別的取扱いの禁止を規定したものである。 法9条の要件を満たした場合については、事業主はパートタイム労働者であることを理由として、すべての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇（労働時間を除く）について差別的取扱いをしてはならない。この場合、待遇の取扱いが同じであっても、個々の労働者について査定や業績評価等を行うにあたり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより個々の労働者の賃金水準が異なることは、通常の労働者間であっても生じうることであって問題とはならないが、当然、当該査定や業績評価は客観的かつ公正に行われるべきである。また、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異として、査定や業績評価が同じである場合であっても賃金が時間比例分少ないといった合理的な差異は許容されると解されている。 なお、経営上の理由により解雇等の対象者の選定をする際は、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者については、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めのあることのみをもって通常の労働者よりも先に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、解雇等の対象者の選定基準において差別的取扱いがなされていることとなり、法9条違反となる（通達第3－4－（9））。 ③ 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針の内容」 パートタイム・有期雇用労働法には、通常の労働者とパートタイム労働者との待遇差が不合理か否かについて、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らし、適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を定めた。同法に基づき策定された指針「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30厚労省告示430号）には原則となる考え方及び具体例が示されている。全文は以下で確認のこと。 https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf なお、通常の労働者とパートタイム労働者の職務内容等が異なる場合であっても、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者（通常の労働者と同視すべき職務内容同一短時間・有期雇用労働者を除く）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称のいかんを問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く）を除く）を決定するように努めなければならない（パートタイム・有期雇用労働法10条）。 ④ 中小企業への適用猶予（2021（令和3）年3月31日まで） 中小企業（『労務管理3級』第2章第5節⑥（1）を参照）については、令和3年3月31日まで適用が猶予されており、それまでは、中小企業のパートタイム労働者については旧パートタイム労働法が適用される（『労務管理2級』189頁～195頁）。したがって、パートタイム労働者に係る以下のテキストへの追加・変更についても、中小企業は令和3年4月1日から実施される。
初刷・第2刷	193	本文上から1行目～	事業主に対して、①雇用管理の改善に係る内容および②待遇決定にあたって考慮した事項について説明することを義務づけている（同法14条）。	事業主に対して、①パートタイム労働者の雇入れ時に雇用管理の改善に係る内容ならびに②パートタイム労働者から説明の求めがあった場合に通常の労働者との間の待遇の相違の内容および待遇決定にあたって考慮した事項について説明することを義務づけている（同法14条）。
初刷・第2刷	193	本文下から12行目～	なお、事業主は、パートタイム労働者から本人の待遇の決定にあたって考慮した事項についての説明を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。	なお、事業主は、パートタイム労働者から本人の待遇の決定にあたって考慮した事項についての説明を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。（パートタイム・有期雇用労働法14条3項）
初刷・第2刷	195	最後	なし	追加。 (10) 短時間・有期雇用管理者の選任 事業主は、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めなければならない。 短時間・有期雇用管理者に期待される業務は、以下とされている（通達第3－13－（3）） イ 法に定める事項は言うまでもなく、短時間・有期雇用労働指針及び同一労働同一賃金ガイドラインに定める事項その他の有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ、関係行政機関との連絡を行うこと。 ロ パートタイム労働者の労働条件、就業環境に係る事項等に関し、パートタイム労働者の相談に応ずること。
初刷・第2刷	197	本文上から1～5行目	～(3)医師の業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所が以下のいずれかに該当する場合、へき地にある場合、	～(3)医師、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師が行う業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所が、①へき地にある場合、②地域における医療の確保のためには医療に派遣労働者を従事させる必要があるものとして厚生労働省令で定める場

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
			地域における医療の確保のためには医業に派遣労働者を従事させる必要があるとして厚生労働省令で定める場所である場合（へき地にあるものを除く）	所である場合（へき地にあるものは除き、医師の業務に限る）
初刷・第2刷	208	本文上から1～8行目	（3）セクハラ等に関する指揮命令上の責任	差し替え。 （3）職場におけるセクシュアルハラスメント等に関する指揮命令上の責任 労働者派遣法47条の2（均等法の適用に関する特例）、同法47条の3（育児法の適用に関する特例）、同法47条の4（労働施策総合推進法に関する特例）は、次の条項について派遣先事業主もまた派遣元事業主とみなして適用することとしている。 ① 均等法 ・職場における妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（9条3項） ・職場におけるセクシュアルハラスメントを防止する雇用管理上必要な措置（11条1項）（この「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理および指揮命令上」ということになる。この項において以下同じ） ・性的言動問題に関する研修等の実施その他の必要な配慮をする責務（11条の2第2項） ・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する雇用管理上必要な措置（11条の3第1項） ・妊娠・出産等関係言動問題に関する研修等の実施その他の必要な配慮をする責務（11条の4第2項） ・妊娠中および出産後の保健指導または健康診査を受けるために必要な時間の確保義務ならびにそのために勤務時間の変更・勤務の軽減等をする義務（12条・13条1項） ② 育児法 ・育児休業の申出および育児休業の取得、介護休業申出および介護休業の取得、子の看護休暇の申出および子の看護休暇の取得、介護休暇の申出および介護休暇の取得を理由とした不利益取扱いの禁止（10条・16条・16条の4・16条の7） ・3歳未満の子を養育する労働者および要介護状態にある対象家族を介護する労働者の所定外労働の制限の請求・所定外労働の不就労を理由としての差別的取扱いの禁止（16条の10） ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者および要介護状態にある対象家族を介護する労働者の時間外労働と深夜業の制限の請求および時間外労働・深夜業の不就労を理由としての不利益取扱いの禁止（18条の2・20条の2） ・3歳未満の子を養育する労働者および要介護状態にある対象家族を介護する労働者の所定労働 時間の短縮措置の申出・取得を理由とした不利益取扱いの禁止（23条の2） ・職場における育児休業等に関するハラスメントを防止する雇用管理上必要な措置（25条1項） ・育児休業等関係言動問題に関する研修等の実施その他の必要な配慮をする責務（25条の2第2項） ③ 労働施策総合推進法（パワハラ防止） ・パワーハラスメントを防止する雇用管理上必要な措置（30条の2第1項） ・優越的言動問題に関する研修等の実施その他の必要な配慮をする責務（30条の3第2項） これらの義務は、派遣元と派遣先の両方の事業主が負うことになる。
初刷・第2刷	208	図表2－9－1の最後	なし	追加。 ◆社会福祉施設等での看護師
初刷・第2刷	209	本文上から13行目の後	なし	追加。 なお、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合について、必要な雇用管理が適切に行われるようにするため、派遣元事業主は、新たな就業機会の確保ができない場合であっても、休業等により雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たさなければならない。（「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および派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平20厚労省告示36号））。
初刷・第2刷	210	最後	なし	追加。 ⑨ 働き方改革による派遣労働者の処遇 働き方改革関連法によりパートタイム労働者、有期雇用労働者とともに、派遣労働者についても、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために、以下のような制度が新設された。施行は令和2年4月1日である。 改正内容の全体像については、厚生労働省「平成30年労働者派遣法改正の概要＜同一労働同一賃金＞」で確認されたい。 https://www.mhlw.go.jp/content/000473039.pdf 働き方改革関連法による改正労働者派遣法により、派遣元事業主は、 ① 派遣先の通常の労働者との均等・均衡方式（以下、「派遣先均等・均衡方式」という）（法30条の3） ・職務内容および職務内容・配置の変更範囲が同一である場合に均等待遇を確保すること。 ・個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理な待遇差とならない均衡待遇を確保すること。 ② 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式（以下、「労使協定方式」という）（法30条の4） 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金水準と同等以上であること等の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと。 法改正に伴い、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示137号）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示138号）も改訂されている。 また、短時間・有期雇用労働者および派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平30.12.28 厚労省告示430号）が（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン）策定されている。指針の全文は以下で確認のこと。 https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf （1）情報提供義務 派遣先事業主は、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報の提供を義務づけられる（改正労働者派遣法26条7項・8項・10項）。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				派遣元事業主は、派遣先から上記の情報提供がない場合には、労働者派遣契約を締結してはならない（改正労働者派遣法26条9項）。派遣先からの待遇に関する情報の提供等違反については、厚生労働大臣による勧告および公表の対象となる。 派遣先は、次の①～⑤の情報を派遣元事業主に提供しなければならない。 〔派遣先均等・均衡方式の場合〕 ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲ならびに雇用形態 ② 比較対象労働者を選定した理由 ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む） ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質および当該待遇を行う目的 ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するにあたって考慮した事項 〔労使協定方式の場合〕 ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練） ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設） 派遣先から派遣元への情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければならない。派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければならない。 また、派遣先事業主は、上記の提供情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。 派遣先から提供された情報の取扱いにあたって、派遣元事業主は、個人情報に該当するもののほか、個人情報に該当しないものの保管および使用についても、均等・均衡待遇の確保などの目的の範囲に限定するなど適切な対応が必要である（労働者派遣法24条の3）。 （2）派遣労働者の均等・均衡待遇 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者および通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（改正労働者派遣法30条の3第1項。均衡待遇）。 派遣元事業主は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇（同法30条の3）か、②一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として省令で定めるものと同等以上になること等）を満たす、過半数代表者等との労使協定による待遇か（同法30条の4）のいずれかを確保しなければならない。 派遣元事業主は、労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの区分を派遣先に通知し、派遣元管理台帳に記載しなければならない。派遣先は、その区別を派遣先管理台帳に記載しなければならない（同法35条・37条・42条）。 派遣元事業主は、派遣労働者の数、派遣先の数、いわゆるマージン率、教育訓練に関する事項等に加えて、次の事項に関し、関係者（派遣労働者、派遣先等）に情報提供しなければならない（同法23条5項）。 ① 労使協定方式の労使協定を締結しているか否か ② 労使協定方式の労使協定を締結している場合には、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲と労使協定の有効期間の終期 情報提供にあたっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することが原則である。厚生労働省の「人材サービス総合サイト」に掲載することも可能である。 以下では、それぞれの方式について説明する。 ① 派遣先均等・均衡方式 派遣先均等・均衡方式をとる場合には、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者との同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約および当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない（均衡待遇）。→図表2-9-2 図表2-9-2 派遣先均等・均衡方式 「均等待遇」 ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止 「均衡待遇」 ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止 ★ 「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定 <努力義務> ※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。 ※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。 出所：厚生労働省ホームページ「派遣元の皆さまへ」より https://www.mhlw.go.jp/content/000497031.pdf

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式により賃金を決定するにあたっては、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定する。 比較対象者は、派遣先が次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定する。 ① 「職務の内容」と「職務の内容および配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者 ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者 ③ 「業務の内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者 ④ 「職務の内容および配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者 ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要） ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者 通常の労働者と職務内容が同一でかつ全雇用期間中の職務内容・配置の変更の範囲が同一と見込まれる派遣労働者については、不利益な待遇が禁止されることとなる（均等待遇）。 上記に該当しない派遣労働者の待遇については、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均衡を考慮した賃金の決定をするよう努めなければならない（改正労働者派遣法30条の5）、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。 ② 労使協定方式 派遣元事業主は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（教育訓練、福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く）について、次に掲げる事項を定めたときは、①派遣先均等・均衡方式を適用せず、労使協定で定めた待遇とすることができる。→図表2-9-3 (i) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲 (ii) 派遣労働者の賃金を同種の労働者に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上にすること (iii) 賃金決定に当たり公正な評価をすること (iv) 賃金以外の待遇の決定方法 (v) 段階的・体系的な教育訓練の実施など (ii)の「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」は毎年厚生労働省が6月ないし7月に公表することとなっている。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html なお、厚生労働省はリーフレット「派遣労働者の同一労働同一賃金過半数代表者に選ばれた皆さまへ」を作成し、過半数代表者となった労働者向けに、労使協定締結にあたっての留意事項を周知している。 https://www.mhlw.go.jp/content/000598981.pdf 図表2-9-3 労使協定方式 【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇 ※ 派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。 (※) 過半数代表者については、派遣元の意向ではなく、投票、挙手等の民主的な方法により選出することが必要です。また、過半数代表者であること等を理由として不利益な取扱いをしてはいけません。さらに、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければなりません。 ＜労使協定に定める事項＞ ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲 ② 賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に改善） ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない） ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること ⑥ 有効期間 など 協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。 ★ 職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされています。 出所：厚生労働省ホームページ「派遣元の皆さまへ」より https://www.mhlw.go.jp/content/000497031.pdf なお、上記(ii)の一般の労働者の平均的な賃金の額の算定方法については、通達（2020（令和2）10月20日 職発1020第3号）が示されている。 (3) 就業規則作成・変更にあたっての意見聴取努力義務 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、または変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない（改正労働者派遣法30条の6）。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				(４) 待遇に関する説明義務の強化 派遣労働者について、派遣元事業主は、派遣労働者が求めた場合または労働者派遣をしようとするときには、派遣労働者に待遇差の内容やその理由等についての説明をしなければならない（改正労働者派遣法31条の２）。派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱い禁止されている。 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付等により①文書交付等による特定事項（昇給、賞与、退職手当の有無）、派遣労働者の均衡待遇規定、派遣労働者の均等待遇規定、労使協定による派遣労働者の待遇の確保、待遇の職務内容などを勘案した賃金の決定について講ずるべき措置の内容を明示するとともに、その措置の内容を説明しなければならない。 また、派遣労働者から求めがあったときには、比較対象労働者との待遇差の内容、派遣労働者の均衡待遇規定、派遣労働者の均等待遇規定、労使協定による派遣労働者の待遇の確保、待遇の職務内容などを勘案した賃金の決定、就業規則の作成・変更時の意見聴取について説明しなければならない。この場合、決定の理由および決定にあたって考慮した事項についても説明しなければならない。 (５) 派遣先による適正な派遣就業の確保 ① 派遣先は、その指揮命令のもとに労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない（派遣労働者がすでに当該業務に必要な能力を有している場合等は除く）。 ② 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、その指揮命令のもとに労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。また、これら以外であっても、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配慮しなければならない。 ③ 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。 (改正労働者派遣法40条) (６) 行政による履行確保、紛争解決制度 パートタイム・有期雇用労働法と同様に労働者派遣法においても①苦情の自主的解決（派遣元および派遣先の努力義務）、②行政ADR（派遣労働者と事業主との間の紛争解決のために行政による助言、指導、勧告、派遣労働者待遇調停会議による調停の実施）、③勧告に従わない場合の企業名公表等が設けられた（改正労働者派遣法47条の４～47条の９・49条の２）。行政ADRの対象となるのは以下の項目である。 ① 派遣元が講ずべき措置 ・派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いの禁止（法30条の３） ・労使協定に基づく待遇の決定（法30条の４） ・雇入れ時・派遣時の明示・説明（法31条の２第２項・３項） ・派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止（法31条の２第４項・５項） ② 派遣先が講ずべき措置 ・業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（法40条２項） ・食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与（法40条３項）
初刷・第２刷	217	本文上から６行目～	④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策	差し替え。 ④ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント ① 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントとは 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントとは、女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠、出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する職場の上司・同僚から行われる言動により当該女性労働者の就業環境が害されることをいう。 また、派遣先における派遣労働者も保護される対象に含まれる（労働者派遣法47条の２）。 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、「制度等利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」に分類される。 「制度等利用への嫌がらせ型」とは、女性労働者が以下の制度等を利用したことに関する言動で、就業環境が害されるものである。「制度等」とは、以下のものをいう。 ① 母性健康管理措置 ② 坑内業務・危険有害業務の就業制限 ③ 産前休業 ④ 軽易な業務への転換 ⑤ 変形労働時間がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限 ⑥ 時間外労働・休日労働・深夜業の制限 「言動」とは、不利益な取扱いの示唆・利用の阻害を意図する言動・利用したことによる嫌がらせの言動等をいう。 「状態への嫌がらせ型」とは、女性労働者が以下の状態になったことに関する言動で、就業環境が害されるものである。 ① 妊娠したこと ② 出産したこと ③ 坑内業務・危険有害業務の就業制限に規定により業務に従事できないことまたは従事しなかったこと ④ 産後の就業制限により就業できないことまたは産後休業したこと ⑤ 妊娠・出産に起因する症状により労務の提供ができないことまたはできなかったこと・労働能率が低下したこと

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				「言動」とは、不利益な取扱いの示唆・妊娠等をしたことによる嫌がらせの言動等をいう。 いずれの型においても、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動については、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。 (均等法11条の3第1項、平28厚労省告示312号－最終改正部分 2020(令和2)年6月1日適用「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」以下、本項において「指針」という)。 ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する措置等 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(均等法11条の3第1項)。 事業主は、当該労働者が当該相談を行い、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない(同法11条の3第2項)。 ③ 事業主等の責務 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(「妊娠・出産等関係言動問題」または「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。 事業主(法人である場合はその役員)は、みずからも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。 また、労働者もまた妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主が講ずる雇用管理上必要な措置に協力するように努めなければならない。(同法第11条の4) ④ 事業主が雇用管理上の講ずるべき措置の内容 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。 1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 ・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容および妊娠、出産等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動、当該女性労働者に直接行わない言動も含む)が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となりうること、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針ならびに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 ・相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること(マニュアルや研修の実施など)。 3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 ・改めて職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。 4) 原因や背景となる要因を解消するための措置 (派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る) 5) あわせて講ずべき措置 ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。 ・事業主に相談をしたこと、事実関係の確認等事業主の講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。 (「指針」) ⑤ 事業主が行うことが望ましい取組み 事業主は、上記の措置に加え、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するためおよび事業主の責務にかんがみ、次のような取組みを行うことが望ましい。 1) 妊娠・出産等関係言動問題に関すること ・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口については、第1章第3節③「(2)職場におけるパワーハラスメント」(追補1頁)、第2章第10節⑤「職場におけるセクシュアルハラスメント」(追補19頁)および第2章第12節④「(3)職場における育児休業等に関するハラスメント」(追補20頁)における相談窓口と一体的に、かつ一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。 ・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること。 2) 雇用する労働者以外の者に対すること ・事業主は、その雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主(法人である場合はその役員)みずからと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めること。 ・事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者)

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				働者、就職活動中の学生等の求職者および労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針をあわせて示すこと。 ・これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。
初刷・第2刷	219	本文上から3行目～	<u>⑤ 職場におけるセクシャルハラスメント対策</u>	差し替え。 ⑤ 職場におけるセクシュアルハラスメント ① 職場におけるセクシュアルハラスメントとは 職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場において労働者に対して行われる性的な言動により当該労働者の労働条件が不利益を受けまたは当該労働者の就業環境が悪化することをいう。性的言動は同性に対するものも含まれる。また、被害労働者の性的傾向または性自認に関する言動も性的言動に含まれる。 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受ける「対価型セクシュアルハラスメント」と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型セクシュアルハラスメント」がある。 この「言動を行う者」には、労働者を雇用する事業主（法人である場合にはその役員）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主もしくはその雇用する労働者、顧客、求職者、患者またはその家族、学校における生徒等もなり得るものである。 （「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平18厚労省告示615号－最終改正は2020（令和2）年6月1日から適用。以下、本項において「指針」という） ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する措置等 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない（均等法11条1項）。 事業主は、当該労働者が当該相談を行い、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（同法11条2項）。 また、事業主は、他の事業主の講ずる雇用管理上必要な措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応じるように努めなければならない（同法11条第3項）。 ③ 事業主等の責務 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（「性的言動問題」または「セクシュアルハラスメント問題」）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。 事業主（法人である場合はその役員）は、みずからも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。 また、労働者もまた性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主が講ずる雇用管理上必要な措置に協力するよう努めなければならない。（同法11条の2） ④ 事業主が雇用管理上の講ずるべき措置の内容 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。 1）事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 ・職場におけるセクシュアルハラスメントの内容および職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ・職場におけるセクシュアルハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 2）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 ・相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること（マニュアルや研修の実施など）。 3）職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 ・改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。 4）あわせて講ずべき措置 ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。 ・事業主に相談をしたこと、事実関係の確認等事業主の講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局の援助制度（テキスト75頁「（2）紛争の解決の促進に関する特例」（追補1頁）参照）を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する。 ⑤ 事業主が行うことが望ましい取組み 事業主は、上記の措置に加え、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するためおよび事業主の責務にかんがみ、次のような取組みを行うことが望ましい。 1）性的言動問題に関すること ・職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口については、第1章第3節③「（2）職場におけるパワーハラスメント」（追補1頁）、第2章第10節④「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」（追補17頁）および第2章第12節④「（3）職場における育児休

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				業等に関するハラスメント」(追補20頁)における相談窓口と一体的に、かつ一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。 2) 雇用する労働者以外の者に対すること ・事業主は、その雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（法人である場合はその役員）みずからと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めること。 ・これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めること
初刷・第2刷	230	本文下から9行目～	すなわち、事業主は自社の育児・介護休業制度を事前に制度設計して制定し、これを労働者に周知させる義務がある。	すなわち、事業主は自社の育児・介護休業制度を事前に制度設計して制定し、これを労働者に周知させる努力義務がある。周知については、一般的周知だけでなく、事業主が個々の労働者・その配偶者が妊娠・出産したことまたは個々の労働者が対象家族を介護していることを知った場合、上記①から④の事項を知らせるよう努めなければならない。もっとも、労働者のプライバシーの問題があるから、妊娠等の事実を報告させることは控えるべきで、単に知った場合に努力義務が発生する。
初刷・第2刷	235	本文下から4行目～	(3) 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止	差し替え。 (3) 職場における育児休業等に関するハラスメント ① 職場における育児休業等に関するハラスメントとは 職場における育児休業等に関するハラスメントとは、労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育・家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度・措置の利用に関する言動により、当該労働者の就業環境が害されることをいう。(育介法25条1項) 厚生労働省令で定める制度または措置とは、以下のものである(育介法施行規則76条)。 ① 育児休業 ② 介護休業 ③ 子の看護休暇 ④ 介護休暇 ⑤ 所定外労働の制限 ⑥ 時間外労働の制限 ⑦ 深夜業の制限 ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置 ⑨ 育児のための始業時刻変更等の措置 ⑩ 育児休業に準ずる措置 ⑪ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者だけでなく、短時間労働者・契約社員等の事業主が雇用する男女の労働者のすべてをいう。 また、派遣先における派遣労働者も保護される対象に含まれる(労働者派遣法47条の3)。 「職場」とは、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば含まれる。 「言動」とは、典型的な例として次のようなものがある。 ・制度等の利用に関して解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの ・制度等の利用の申出等または制度等の利用を阻害するもの ・制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的に見て、業務上の必要性に基づく言動については、職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントには該当しない。 (「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(平21厚労省告示509号－最終改正は2020(令和2)年6月1日から適用。以下、本項において「指針」という) ② 職場における育児休業等に関するハラスメントに関する措置等 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(育介法25条1項)。 事業主は、当該労働者が当該相談を行い、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。(同法25条2項) ③ 事業主等の責務 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(「育児休業等関係言動問題」または「育児休業等に関するハラスメント問題」)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。 事業主(法人である場合はその役員)は、みずからも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。 また、労働者もまた育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主が講ずる雇用管理上必要な措置に協力するよう努めなければならない。(同法25条の2) ④ 事業主が雇用管理上の講ずるべき措置の内容 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。 1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 ・職場における育児休業等に関するハラスメントの内容および育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となりうること、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針ならびに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 ・職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に

刷	頁	該当箇所	変	更	前	変	更	後																																															
								対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 2）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 ・相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること（マニュアルや研修の実施など）。 3）職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 ・改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。 4）原因や背景となる要因を解消するための措置 （派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る） 5）あわせて講ずべき措置 ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。 ・事業主に相談をしたこと、事実関係の確認等事業主の講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。 （「指針」） ⑤ 事業主が行うことが望ましい取組み 事業主は、上記の措置に加え、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するためおよび事業主の責務にかんがみ、次のような取組みを行うことが望ましい。 ・職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口については、第1章第3節③「（2）職場におけるパワーハラスメント」（追補1頁）、第2章第10節④「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」（追補17頁）および第2章第10節⑤「職場におけるセクシュアルハラスメント」（追補20頁）における相談窓口と一体的に、かつ一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。 ・職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。																																															
初刷・第2刷	236		図表2－12－1	育児休業等に係る所定労働時間の短縮等の措置		差し替え。	図表2－12－1	<table><tr><th></th><th>0歳～1歳未満</th><th colspan="2">1歳以上～3歳未満</th><th>3歳以上～小学校就学</th></tr><tr><td>①育児休業申出者</td><td>1歳までの育児休業</td><td>1歳半までの育児休業</td><td>2歳までの育児休業</td><td rowspan="4">育児休業・始業時刻変更等の措置・所定外労働の制限・所定労働時間の短縮措置に準ずる措置（努力義務）</td></tr><tr><td>②現に育児休業をしていない者＋1日の所定労働時間6時間以上</td><td colspan="3">所定労働時間の短縮措置</td></tr><tr><td>③現に育児休業をしていない者＋1日の所定労働時間6時間以上＋短時間勤務除外協定適用者</td><td colspan="3">始業時刻変更等の措置</td></tr><tr><td>④①～③以外の者</td><td>始業時刻変更等の措置に準ずる措置（努力義務）</td><td colspan="2">育児休業・始業時刻変更等の措置に準ずる措置（努力義務）</td></tr><tr><td></td><td colspan="4">育児に関する多目的休暇（努力義務）</td></tr><tr><td>⑤所定外労働制限の請求者</td><td>○</td><td colspan="2">○</td><td>—</td></tr><tr><td>⑥時間外労働制限の請求者</td><td>○</td><td colspan="2">○</td><td>○</td></tr><tr><td>⑦深夜業制限の請求者</td><td>○</td><td colspan="2">○</td><td>○</td></tr><tr><td>⑧子の看護休業の請求者</td><td>○</td><td colspan="2">○</td><td>○</td></tr></table> 図表2－12－1の下に、以下の文章を追加する。 注：育児に関する多目的休暇とは、法定休暇以外の例えば「配偶者出産休暇」、入園式等の参加のための休暇などである。事業主は多目的休暇を与える措置をとる努力義務がある。		0歳～1歳未満	1歳以上～3歳未満		3歳以上～小学校就学	①育児休業申出者	1歳までの育児休業	1歳半までの育児休業	2歳までの育児休業	育児休業・始業時刻変更等の措置・所定外労働の制限・所定労働時間の短縮措置に準ずる措置（努力義務）	②現に育児休業をしていない者＋1日の所定労働時間6時間以上	所定労働時間の短縮措置			③現に育児休業をしていない者＋1日の所定労働時間6時間以上＋短時間勤務除外協定適用者	始業時刻変更等の措置			④①～③以外の者	始業時刻変更等の措置に準ずる措置（努力義務）	育児休業・始業時刻変更等の措置に準ずる措置（努力義務）			育児に関する多目的休暇（努力義務）				⑤所定外労働制限の請求者	○	○		—	⑥時間外労働制限の請求者	○	○		○	⑦深夜業制限の請求者	○	○		○	⑧子の看護休業の請求者	○	○		○
	0歳～1歳未満	1歳以上～3歳未満		3歳以上～小学校就学																																																			
①育児休業申出者	1歳までの育児休業	1歳半までの育児休業	2歳までの育児休業	育児休業・始業時刻変更等の措置・所定外労働の制限・所定労働時間の短縮措置に準ずる措置（努力義務）																																																			
②現に育児休業をしていない者＋1日の所定労働時間6時間以上	所定労働時間の短縮措置																																																						
③現に育児休業をしていない者＋1日の所定労働時間6時間以上＋短時間勤務除外協定適用者	始業時刻変更等の措置																																																						
④①～③以外の者	始業時刻変更等の措置に準ずる措置（努力義務）	育児休業・始業時刻変更等の措置に準ずる措置（努力義務）																																																					
	育児に関する多目的休暇（努力義務）																																																						
⑤所定外労働制限の請求者	○	○		—																																																			
⑥時間外労働制限の請求者	○	○		○																																																			
⑦深夜業制限の請求者	○	○		○																																																			
⑧子の看護休業の請求者	○	○		○																																																			
初刷・第2刷	236		図表2－12－2	介護休業等に係る所定労働時間の短縮等の措置		差し替え。	図表2－12－2	<table><tr><th></th><th>93日経過日まで</th><th>93日経過日後</th></tr><tr><td>①介護休業申出者</td><td>介護休暇</td><td></td></tr><tr><td>②介護休業をしていない者＋所定労働時間短縮等の申出あり＋労使協定除外者でなし</td><td></td><td>所定労働時間の短縮等措置（申出日から3年以上）</td></tr></table>		93日経過日まで	93日経過日後	①介護休業申出者	介護休暇		②介護休業をしていない者＋所定労働時間短縮等の申出あり＋労使協定除外者でなし		所定労働時間の短縮等措置（申出日から3年以上）																																						
	93日経過日まで	93日経過日後																																																					
①介護休業申出者	介護休暇																																																						
②介護休業をしていない者＋所定労働時間短縮等の申出あり＋労使協定除外者でなし		所定労働時間の短縮等措置（申出日から3年以上）																																																					

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後															
				<table><tr><td>③①～②以外の者</td><td colspan="2">介護休業・介護休暇・所定労働時間の短縮等措置に準ずる措置（努力義務）</td></tr><tr><td>④所定外労働制限の請求者</td><td>○</td><td>○</td></tr><tr><td>⑤時間外労働制限の請求者</td><td>○</td><td>○</td></tr><tr><td>⑥深夜業制限の請求者</td><td>○</td><td>○</td></tr><tr><td>⑦介護休暇の請求者</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	③①～②以外の者	介護休業・介護休暇・所定労働時間の短縮等措置に準ずる措置（努力義務）		④所定外労働制限の請求者	○	○	⑤時間外労働制限の請求者	○	○	⑥深夜業制限の請求者	○	○	⑦介護休暇の請求者	○	○
③①～②以外の者	介護休業・介護休暇・所定労働時間の短縮等措置に準ずる措置（努力義務）																		
④所定外労働制限の請求者	○	○																	
⑤時間外労働制限の請求者	○	○																	
⑥深夜業制限の請求者	○	○																	
⑦介護休暇の請求者	○	○																	
初刷・第2刷	248	本文下から11行目～	～（高年齢者等職業安定対策基本方針（ <u>平24厚労省告示559号</u> ））～	～（高年齢者等職業安定対策基本方針（ <u>令2厚労省告示350号</u> ））～															
初刷・第2刷	248	本文下から7行目	～ <u>雇用対策法</u> において～	～ <u>労働施策総合推進法</u> において～															
初刷・第2刷	248	本文下から5行目～	～認められている（ <u>雇用対策法10条</u> ）。	～認められている（ <u>労働施策総合推進法9条</u> ）。															
初刷・第2刷	252	最後	なし	追加。 ⑤ 高年齢者就業確保措置における創業支援等措置 高年齢者就業確保措置として、次のいずれかの措置を講ずる努力義務が課されている（法10条の2）。 1）70歳までの定年（65歳以上70歳未満）引上げ 2）定年（65歳以上70歳未満）の定め廃止 3）70歳までの継続雇用制度（65歳以上70歳未満）の導入（「65歳以上継続雇用制度」） 4）70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 5）70歳まで継続的に以下のいずれかの事業に従事できる制度の導入 ・事業主がみずから実施する社会貢献事業 ・事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業 このうち、4）の「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」および5）の「70歳まで継続的に社会貢献事業等に従事できる制度の導入」は、雇用によらない形態の措置である（以下、「創業支援等措置」という）。 5）における「社会貢献事業」とは、社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業である必要があり、特定または少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならない。また、特定の事業が不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に該当するかについては、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断される。 事業主は、みずから社会貢献事業を実施しない場合は、委託・資金支援をする社会貢献事業者と当該高齢者に事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要がある。また、当該社会貢献事業者は、当該高齢者と労働契約以外の委託契約その他の契約であって有償のものを締結しなければならない。 創業支援等措置による就業は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、事業主は、創業支援等措置を講ずる場合には、創業支援等措置に関する計画を作成し同計画につき過半数労働組合等の同意を得る必要がある。さらに、事業所の労働者への周知も必要である。															
初刷・第2刷	253	本文上から3行目	正式名称：障害者の雇用の促進等に関する法律。	削除。															
初刷・第2刷	253	本文下から9行目～	事業主は、法定雇用率（2.0％）に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者・精神障害者を雇用しなければならない（法43条）。	事業主は、法定雇用率（2.3％）に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者・精神障害者を雇用しなければならない（法43条）。															
初刷・第2刷	253	本文下から2行目	① 特例子会社認定の要件（法44条・ <u>71条の3</u> ）	① 特例子会社認定の要件（法44条）															
初刷・第2刷	254	本文下から5行目	② <u>グループ運用</u> （法45条・ <u>71条3項</u> ）	② <u>グループ運用</u> （法45条）															
初刷・第2刷	255	本文下から7行目	（2）企業グループ算定特例（法45条の2・ <u>71条3項</u> ）	（2）企業グループ算定特例（法45条の2）															
初刷・第2刷	263～267	263頁 本文下から12行目～267頁	① 外国人労働者の雇用・就業管理	差し替え。 ① 外国人労働者の雇用・就業管理 外国人労働者の雇用・就業管理に当たっては、労働・社会保険関係法令や入国管理法制を遵守するのは当然のことであるが、雇用する外国人労働者が在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるように、次のような措置を講ずるべきである（参考：「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平19厚労省告示276号。平31厚労省告示106号にて一部改正）。以下、本節において「指針」という）。 （1）募集・採用の適正化 ① 募集を行う際の労働条件の明示 外国人労働者の募集に当たっては、募集に応じ労働者になろうとする外国人に対し、「従事すべき業務の内容」「労働契約の期間」「就業の場所」「労働時間や休日」「賃金」「労働・社会保険の適用」について、その内容を明らかにした書面の交付または当該外国人が希望する場合においてはファクシミリによる送信、電子メールの送信、その他の電気通信の送信による方法により明示する。 ② 職業紹介事業者等の利用 職業紹介事業者等からあっせんを受ける場合は、外国人労働者から違約金、保証金の徴収等を行う者等からのあっせんを受けてはならない。また、求人の申込みに当たっては、上述①に挙げた労働条件について明示する。 ③ 労働条件の変更等の明示 募集に応じた外国人と労働契約を締結しようとする場合に、労働条件を変更等する場合には、明示した事項と変更内容とを対照できる書面を交付するなど、適切な方法により明示する。その際、母国語または平易な日本語を用いる等、外国人労働者が変更内容等を理解することができる方法により明示するよう努める。															

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				④ 採用時における在留資格の確認 外国人労働者の採用に当たっては、あらかじめ在留資格上従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない者については採用してはならない。 ⑤ 公平な採用選考 外国人労働者の採用に当たっては、在留資格の範囲内で、当該外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるように、公平な採用選考に努める。 (2) 適正な労働条件の確保 ① 均等待遇 労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。 ② 労働条件の明示 外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間など主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面の交付または当該外国人が希望する場合においてはファクシミリによる送信、電子メールの送信、その他の電気通信の送信による方法により明示する。その際、母国語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努める。 また、賃金について明示する際には、「賃金の決定、計算および支払いの方法」等はもとより「税金、雇用保険・社会保険の保険料」等についても母国語を用いる等、外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める。 ③ 賃金の支払い 外国人労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合等を除き全額を支払うこと。また、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合には、不当な額にならないようにする。 労働契約に付随して貯蓄の契約をさせること等をしてはならず、労働契約に付随することなく、労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結および届出等が必要であることに留意する。 ④ 適正な労働時間等の管理 外国人労働者の雇用に際しては、法定労働時間、時間外・休日労働の上限規制を遵守し、週休日の確保等、適正な労働時間管理を行うとともに時間外・休日労働の削減に努める。 労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードの記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。また、法の定めるところにより年次有給休暇を与える。 ⑤ 労基法等の周知 外国人労働者に対して、労基法等の内容、就業規則、労使協定等について周知する。その際には分かりやすい説明書を用いたり、母国語を用いて説明したりする等、外国人労働者の理解を促進するための必要な配慮をするよう努める。 ⑥ 労働者名簿、賃金台帳、年次有給休暇管理簿等の調製 外国人労働者の雇用に際し、労基法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳および年次有給休暇管理簿を調製する。その際には家族の住所など緊急時における連絡先を把握しておくように努める。 ⑦ 金品の返還等 外国人労働者の旅券、在留カードなどを保管しないようにする。また、外国人労働者が退職する際には、労基法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還する。その際、返還の請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還する。 ⑧ 寄宿舍 事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる際は、労基法等に定めるところにより労働者の健康等の保持に必要な措置を講ずる。 ⑨ 雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇の確保 なお、下記において短時間・有期雇用労働者に係る部分は、中小事業主については、令和3年3月31日までは適用しないとされていたが、同年4月1日からは全面適用される。 1) 不合理な待遇の禁止 短時間・有期雇用労働法および労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者または派遣労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、「職務の内容」という）、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。 2) 差別的取扱いの禁止 短時間・有期雇用労働法および労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該労働者派遣契約および当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者または派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。 3) 労使協定による派遣労働者の待遇の確保 労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主は、上記1) および2)（労働者派遣法に係るものに限る）にかかわらず、労働者派遣法等の定めるところにより、派遣労働者である外国人労働者の待遇（一部の事項を除く）について労使協定により一定の事項を定めたときは、当該労使協定による待遇を確保すること。 4) 待遇に関する説明 事業主は、短時間・有期雇用労働者または派遣労働者である外国人労働者から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあつては、比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容および理由等について説明すること。 その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努め

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				ること。 (3) 安全衛生の確保 ① 安全衛生教育の実施 外国人労働者に対して安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性または有害性およびこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意する。 ② 労働災害防止のための日本語教育などの実施 外国人労働者が労働災害防止のための指示などを理解することができるようにするため、必要な日本語および基本的な合図などを習得させるよう努める。 ③ 労働災害防止に関する標識・掲示 事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示について、図解等の方法を用いるなど、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うように努める。 ④ 健康診断の実施など 法令の定めるところにより、外国人労働者に対して健康診断を、面接指導、ストレスチェックを実施する。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を、母国語を用いるなど外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果ならびに事後措置の必要性および内容を外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努める。 ⑤ 健康指導および健康相談の実施 産業医、衛生管理者などを活用して外国人労働者に対して健康指導および健康相談を行うよう努める。 ⑥ 母性保護等に関する措置の実施 女性である外国人労働者に対し、労基法、均等法等の定めるところにより、産前産後休業、輕易な業務への転換、妊産婦である外国人労働者の時間外労働の制限など、必要な措置を講ずる。 ⑦ 安衛法等関係法令の周知 安衛法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行う。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明するなど外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努める。 (4) 労働・社会保険の適用など ① 制度の周知および必要な手続の履行など 外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容および保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に多言語対応の広報資料や母国語を用いて説明するなど、外国人労働者が理解できる方法により周知に努める。 また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる。 健康保険および厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が離職したときは遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険または国民年金の適用の手続が必要になる場合にあっては、その旨を教示するよう努める。健康保険および厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者およびその家族が適切に国民健康保険および国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努める。 ② 保険給付の請求等についての援助 1) 雇用保険 外国人労働者が離職する場合には、本人への雇用保険被保険者離職票の交付など必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努める。 2) 労災保険 外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずる。外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努める。 3) 健康保険 外国人労働者が病気、負傷など（労働災害によるものを除く）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努める。 4) 公的年金 外国人労働者が国民年金または厚生年金保険（公的年金）の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努める。また、公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨を、帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努める。 (5) 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生など ① 適切な人事管理 雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努める。 また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等など社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努める。 ② 生活支援 外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育および日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努める。 また、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活または社会生活を営むために必要な支援を

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				行うよう努める。 ③ 苦情・相談体制の整備 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上または職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供および相談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努める。 ④ 教育訓練の実施など 外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施など働きやすい職場環境の整備に努める。 ⑤ 福利厚生施設 外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーションなどの施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努める。 ⑥ 帰国および在留資格の変更などの援助 １）外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努める。また、外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努める。 特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約（下記、２―（４）参照）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意する。 技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意する。 ２）外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき、または在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努める。 ３）外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努める。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意する。 ⑦ 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮 外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努める。 （６）解雇等の予防および再就職の援助 ① 解雇 事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされていることおよび期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにする。 ② 雇止め 有期労働契約の更新を拒絶すること（雇止め）は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であって、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにする。 ③ 再就職の援助 外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努める。 ④ 解雇制限 外国人労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間およびその後30日間等、労基法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意する。 ⑤ 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止など 女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
初刷・第2刷	268	本文上から1行目	なし	追加。 ② 新たな外国人材受入れのための在留資格（特定技能外国人） 平成30年12月、在留資格「特定技能」の創設等を内容とする「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、平成31年4月1日より施行された。深刻化する人手不足に対応すべく、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の要件の下で外国人材を受け入れるものである。 （１）新たに設けられた在留資格 新たな在留資格として「特定技能1号」および「特定技能2号」が新設された。それぞれの資格の在留期間等は次のとおりである（入管法別表1の2）。 ① 特定技能1号 特定産業分野（後述する14分野）に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格 在留期間：1年、6ヵ月または4ヵ月ごとの更新、通算で上限5年まで

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除） 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除） 家族の帯同：基本的に認めない 受入れ機関または登録支援機関による支援の対象 ※「受入れ機関」「登録支援機関」については後述する。 ② 特定技能2号 特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格 在留期間：3年、1年または6ヵ月ごとの更新 技能水準：試験等で確認 日本語能力水準：試験等での確認は不要 家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子） 受入れ機関または登録支援機関による支援の対象外 （2）受入れ分野（特定産業分野） 受入れ分野（特定産業分野）は、次の14分野である。 （平成31年3月15日 出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令） 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業 ※在留資格「特定技能2号」については、「建設」「造船・船用工業」の2分野のみ受け入れ可能である。 （3）受入れ機関（特定技能所属機関） 「受入れ機関（特定技能所属機関）」とは、雇用契約（「特定技能雇用契約」という）に基づき、外国人材を雇用する企業等である（入管法2条の5ほか）。 ① 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準 ○外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上） ○機関自体が適切（例：5年以内に入管法令・労働法令違反がない） ○外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる） ○外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む） ② 受入れ機関の義務 ○1号特定技能外国人支援計画を作成。 特定技能外国人支援計画とは、特定技能1号の外国人が同号の活動を円滑に行うことができるようにするための職業生活上・日常生活上・社会生活上の支援実施計画をいう。 ○外国人と結んだ特定技能雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う） ○外国人への支援を、1号特定技能外国人支援計画に基づき、適切に実施 → 支援については、登録支援機関に委託も可 ○出入国在留管理庁への各種届出 これらを怠ると特定技能外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導・改善命令等を受けることがある（入管法19条の19ほか）。 （4）特定技能雇用契約の内容 受入れ機関が特定技能外国人と結ぶ特定技能雇用契約は、労基法その他の労働に関する法令の規定に適合していることはもとより、以下のような基準を満たすものでなければならない。（平成31年3月15日 特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令ほか） ○所定労働時間が、受入れ機関に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること。 ○報酬の額が、日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること ○外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと ○外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていることなど （5）1号特定技能外国人に対する支援 上述のとおり、1号特定技能外国人（在留資格「特定技能1号」）は、受入れ機関または登録支援機関による支援の対象である。支援の具体的内容は以下のようなものである。（平成31年3月15日 特定技能雇用契約及び1号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令ほか） ○外国人に対する入国前の生活ガイダンスの提供 ○入国時の空港等への出迎えおよび帰国時の空港等への見送り ○保証人となることその他の外国人の住宅の確保に向けた支援の実施 ○外国人に対する在留中の生活オリエンテーションの実施 ○生活のための日本語習得の支援 ○外国人からの相談・苦情への対応 ○外国人が履行しなければならない各種行政手続についての情報提供および支援 ○外国人と日本人との交流の促進に係る支援 など （6）受入れ機関による特定技能雇用契約・1号特定技能外国人支援計画の実施の確保 ○特定技能1号の在留資格を取得しようとする海外に在住する外国人は、入国前にビザ申請を在外公館にしなければならないが、このビザ申請の添付書類として受入れ機関から送付を受けた「在留資格認定証明書の受領証明書」が必要である。「在留資格認定証明書」は、受入れ機関が事前に地方出入国在留管理局に交付申請をしなければならないが、交付申請の添付書類として、特定技能雇用契約書の写し・1号特定技能外国人支援計画がある。地方出入国在留管理局は、在留資格認定証明書の交付決定に当たり、受入れ機関・特定技能雇用契約・1号特定外国人支援計画が法定要件を満たしているかチェックする。 ○特定技能1号の在留資格を取得しようとする国内に在住する外国人は、在留資格変更許可申請を地方出入国在留管理局にしなければならないが、この変更許可申請の添付書類として、特定技能雇用契約書の写し・1号特定技能外国人支援計画がある。地方出入国在留管理局は、在

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				留資格変更許可決定に当たり、受入れ機関・特定技能雇用契約・1号特定外国人支援計画が法定要件を満たしているかチェックする。 ○受入れ機関は、特定技能1号の在留資格を有する外国人を雇用した後も、特定技能雇用契約・1号特定技能外国人支援計画を変更・終了した場合には、地方出入国在留管理局に事由発生後14日以内に届出をする義務がある。また、定期（4半期ごと）に、受入れ状況・支援状況・活動状況を地方出入国在留管理局に報告する義務がある。 （7）登録支援機関 1号特定技能外国人に対する支援は、受入れ機関（特定技能所属機関）が実施することは難しい場合もある。「登録支援機関」は、受入れ機関（特定技能所属機関）との支援委託契約に基づき、支援計画の作成や支援の実施を行う機関である（入管法19条の23ほか）。 登録支援機関になるためには、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要があり、登録を受けた機関は登録簿に登録され、出入国在留管理庁ホームページに掲載される。登録の期間は5年間で更新が必要である。また、登録支援機関は出入国在留管理庁長官に対し、定期または随時の各種届出を行う必要がある。 ① 登録支援機関の登録を受けるための基準 ○機関自体が適切（例：5年以内に入管法令・労働法令違反がない） ○外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる） ② 登録支援機関の義務 ○外国人への支援を適切に実施 ○出入国在留管理庁への各種届出 これらを怠ると登録支援機関の登録を取り消されることがある（入管法19条の32）。 図 1号特定技能外国人の受入れと支援のイメージ 出所：新たな外国人材の受入れについて（平成31年3月 法務省入国管理局）
初刷・第2刷	268	本文上から1行目	<u>2</u> その他の義務や制度など	<u>3</u> その他の義務や制度など
初刷・第2刷	268	本文上から10行目	雇用対策法28条・40条	労働施策総合推進法28条・40条2号
初刷・第2刷	272	「学習のポイント」上から3行目～	特に2018（平成30）年3月までを計画期間とする「第12次労働災害防止計画」とこれに引き続く中期計画に注視する。	特に2023（令和5）年3月までを計画期間とする「第13次労働災害防止計画」とこれに引き続く中期計画に注視する。
初刷・第2刷	276～277	276頁 本文下から4行目～ 277頁 本文上から4行目	（5）第12次労働災害防止計画 労働災害防止計画とは、安衛法6条に基づき、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた5年間を計画期間とした中期計画である。 国は、労働災害防止計画を1958（昭和33）年から2013（平成25）年3月まで11次にわたって実施してきた。2013年4月から引き続き5年間、2018（平成30）年3月までを計画期間とする「第12次労働災害防止計画」（以下、「12次防」という）を策定し、2013年3月に公示している。	（5）労働災害防止計画 労働災害防止計画とは、安衛法6条に基づき、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた5年間を計画期間とした中期計画である。 国は、労働災害防止計画を1958（昭和33）年から2018（平成30）年3月まで5年ごとに更新し、12次にわたって実施してきた。2018年4月から引き続き5年間、2023（令和5）年3月までの5年間を計画期間とする「第13次労働災害防止計画」（以下、「13次防」という）を策定し、2018年3月に公示している。
初刷・第2刷	277～280	277頁 本文上から7行目～ 280頁	12次防の目標は、誰もが安心して健康に働くことができる社会の究極的な目標である「労働災害をゼロにすること」の実現に向け、2012（平成24）年と比較して、2017（平成29）年までに①死亡災害の撲滅を目指し	① 13次防の目標 13次防では、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、1人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の目標を計画期間中に達成することを目指すものとしている。 （1）死亡災害については、死亡者数を2017（平成29）年と比較して、2022（令和4）年までに15%以上減少させる。

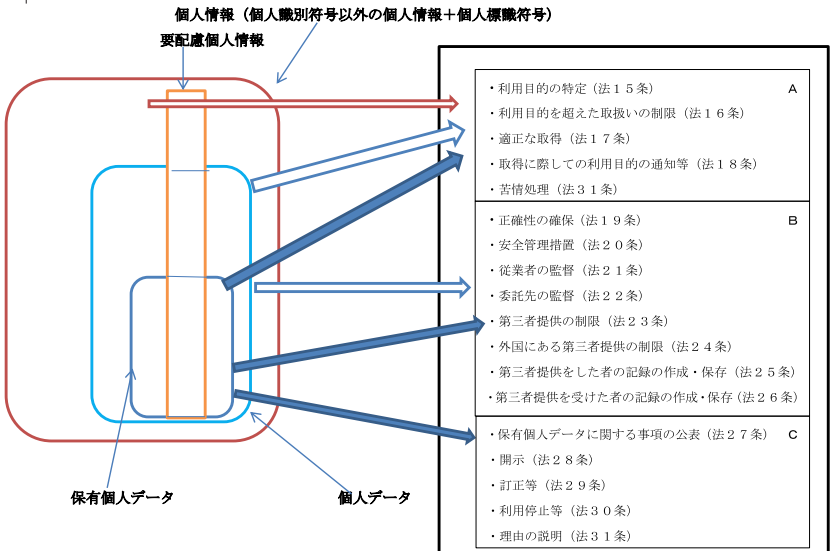
刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
			て、労働災害による死亡者の数を15%以上減少させること、②労働災害による休業4日以上死傷者の数を15%以上減少させること、の2点を掲げている。 12次防の重点施策ごとの具体的取組みは、次のとおりである。→図表3-1-1	(2) 死傷災害（休業4日以上労働災害をいう）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、労働災害による死傷者数を5%以上減少させる。 (3) 重点とする業種の目標は、以下のとおりとする。 - 建設業、製造業及び林業については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少させる。 - 陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店については、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに死傷年千人率で5%以上減少させる。 (4) 上記以外の目標については、以下のとおりとする。 - 仕事上の不安、悩みまたはストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（71.2%：2016年）とする。 - メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（56.6%：2016年）とする。 - ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（37.1%：2016年）とする。 - 第三次産業および陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数を2017年と比較して、2022年までに死傷年千人率で5%以上減少させる。 - 職場での熱中症による死亡者数を2013年から2017年までの5年間と比較して、2018年から2022年までの5年間で5%以上減少させる。 ② 重点事項 計画期間中の目標を達成するにあたって、安全衛生を取り巻く現状と対策の方向性を踏まえ、重点事項として8項目を設定している。→図表3-1-1
		図表3-1-1 12次防の具体的取組み	差し替え。	図表3-1-1 13次防の重点事項と重点事項ごとの取組み ① 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進 - ア 業種別・災害種別の重点対策の実施 - イ 重篤な災害の防止対策 - ウ 最新基準が適用されていない既存の機械等の更新促進 ② 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進 - ア 労働者の健康確保対策の強化 - イ 過重労働による健康障害防止対策の推進 - ウ 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進 - エ 雇用形態の違いにかかわらず安全衛生の推進 - オ 副業・兼業、テレワークへの対応 - カ 過労死等の実態解明と防止対策に関する研究の実施 ③ 就業構造の変化および働き方の多様化に対応した対策の推進 - ア 災害の件数が増加傾向にあるまたは減少がみられない業種等への対応 - イ 高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者および障害者である労働者の労働災害の防止 - ウ 個人請負等の労働者の範囲に入らない者への対応 - エ 技術革新への対応 ④ 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進 - ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進 - イ 疾病を抱える労働者を支援するしくみづくり - ウ 脊髄に損傷を負った労働者等の職場復帰支援 ⑤ 化学物質等による健康障害防止対策の推進 - ア 化学物質による健康障害防止対策 - イ 石綿による健康障害防止対策 - ウ 受動喫煙防止対策 - エ 電離放射線による健康障害防止対策 - オ 粉じん障害防止対策 ⑥ 企業・業界単位での安全衛生の取組みの強化 - ア 企業のマネジメントへの安全衛生の取込み - イ 労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用 - ウ 企業単位での安全衛生管理体制の推進 - エ 企業における健康確保措置の推進 - オ 業界団体内の体制整備の促進 - カ 元方事業者等による健康確保対策の推進 - キ 業所管官庁との連携の強化 - ク 中小規模事業場への支援 - ケ 民間検査機関等の活用の促進 ⑦ 安全衛生管理組織の強化および人材育成の推進 ⑧ 国民全体の安全・健康意識の高揚等 - ア 高校、大学等と連携した安全衛生教育の実施 - イ 危険体感教育および震災に備えた対策の推進 - ウ 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会を活用した健康促進 - エ 技能検定試験の関係団体との連携 - オ 科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進
			出所：厚生労働省「第13次労働災害防止計画」より作成	
初刷・第2刷	304	本文上から2～16行目	⑥ 在宅勤務者	差し替え。 ⑥ 情報通信技術を利用した事業場外勤務

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下、「テレワーク」という）は、業務を行う場所に応じて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務といった分類がされる。 国は、テレワークを行う労働者の適切な労務管理の実施についての留意点を「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平30. 2. 22）で示している。この中で、過重労働対策やメンタルヘルス対策を含む健康確保のため事業主が講ずべき措置について、次に掲げる事項を挙げている。 ① 必要な健康診断とその結果等を受けた措置（安衛法66条～66条の7） ② 長時間労働者に対する医師による面接指導とその結果等を受けた措置（同法66条の8、66条の9）および面接指導の適切な実施のための時間外・休日労働時間の算定と産業医への情報提供（安衛則52条の2） ③ ストレスチェックとその結果等を受けた措置（安衛法66条の10） ④ テレワークを行う労働者に対するメンタルヘルス対策について衛生委員会等で調査審議のうえ、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平18厚労省公示3号）に基づく「こころの健康づくり計画」に記載し、これに基づき取り組むことが望ましい。 ⑤ 雇入れ時または作業内容変更時の安全衛生教育（安衛法59条1項・2項）を行う等関係法令を遵守する必要がある。 ⑥ 事務所内で情報機器作業が行われる場合における労働衛生管理については、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令1. 7. 12 基発0712第3号）（「3級追補表」17頁「<u>④ 情報機器作業における労働衛生管理</u>」参照）が適用されるが、自宅等でテレワークを行う際の作業環境についても、同ガイドラインの衛生基準と同等の作業環境となるよう、テレワークを行う労働者に助言することが望ましい。
初刷・第2刷	322	本文上から6～18行目	（5）ハラスメントの相談 厚労省は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置」（平18厚労省告示615号）により、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上講ずべき措置を示している。 その中で、労働者からの相談（苦情を含む）に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、①相談窓口をあらかじめ定めること、②相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることとしている。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実^に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすることとしている。	（5）ハラスメントの相談 厚労省は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平18厚労省告示615号）による職場におけるセクシュアルハラスメント、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令2年厚労省告示5号）による職場におけるパワーハラスメント等、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平28年厚労省告示312号）による職場における妊娠、出産等に関するハラスメント、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平21年厚労省告示509号）による職場における育児休業等に関するハラスメント等、これらのハラスメントを防止するためにそれぞれの告示において、<u>事業主が雇用管理上講ずべき措置を示している。</u> それらの中で、労働者からの相談（苦情を含む）に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、①相談窓口をあらかじめ定めること、②相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることとしている。また、相談窓口においては、<u>たとえば、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実</u>^に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすることとしている。
初刷・第2刷	322	本文下から5行目	なし	追加。 なお、それぞれのハラスメントは単独ではなく、職場におけるセクシュアルハラスメント、職場におけるパワーハラスメント等、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント、職場における育児休業等に関するハラスメント等そのほかのハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、たとえば、職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメント等其他ハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。
初刷・第2刷	324～327	324頁本文上から14行目～327頁本文上から8行目	（2）面接指導等の実施 ① 時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超える労働者 ② 時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり45時間を超える労働者 ③ メンタルヘルス不調者を把握したとき（平18. 2. 24 基発0224003号）	差し替え。 （2）面接指導等の実施（過重労働による健康障害防止のための総合対策について（平18. 3. 17 基発0317008号）） ① 高度プロフェッショナル制度対象労働者を除く労働者に対する面接指導 1）時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり80時間を超える労働者に対する面接指導 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて行った時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に対し、医師による面接指導を行わなければならない（安衛法66条の8、安衛則52条の2）。 時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり80時間を超える者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を確実に実施するものとし、申出がない場合であっても面接指導等を実施するよう努めるものとする。 2）研究開発業務従事者（労基法36条第11項に規定する業務に従事する労働者）に対する医師による面接指導 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて行った時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超える研究開発業務従事者に対して、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行わなければならない（安衛法66条の8の2）。また、時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超えない場合でも、その超えた時間が80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められた場合には、1）で規定される面接指導の対象となるため、労働者から申出があれば、事業者は、面接指導を確実に実施しなければならない。申出がない場合であっても面接指導等を実施するよう努めるものとする。 3）面接指導等の実施後の措置等 上記1）または2）の医師による面接指導を実施した場合には、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする（安衛則52条の7）。この際事業者は、労働時間等に関する情報を医師に提供しなければならない。また、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、次に掲げる適切な事後措置を講ずるものとする。 i）1）の場合は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				の措置、その他面接指導を実施した医師の意見の衛生委員会等への報告その他適切な措置（安衛法66条の8） ii）2）の場合は、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（労基法39条の規定による年次有給休暇を除く）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置その他面接指導を実施した医師の意見の衛生委員会等への報告その他適切な措置（安衛法66条の8の2） iii）面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応すること 4）面接指導を実施するための手続等の整備 事業者は、面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、次に掲げる事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。 i）裁量労働制の適用者や管理監督者等を含む全ての労働者の労働時間の状況の把握に関すること ii）面接指導等の実施方法および実施体制に関すること。なお、この中に①申出を行う際の様式の作成、②申出を行う窓口の設定に関する事項を含めて必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点から、その周知徹底を図ること。 iii）面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること iv）面接指導等の申出を行ったことにより、当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること v）面接指導等を実施する場合における「事業場で定める必要な措置の実施に関する基準」の策定に関すること vi）事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること ② 高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導 1）高度プロフェッショナル制度対象労働者の1週間当たりの健康管理時間（＊）が40時間を超えた場合におけるその時間について1ヵ月当たり100時間を超える者に対して、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を確実に実施しなければならない（安衛法66条の8の4、安衛則52条の7の4）。 ＊ 健康管理時間とは、「高度プロフェッショナル制度対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間」をいう（労基法41条の2第1項第3号）。本追補表「高度プロフェッショナル制度」2頁の項参照。 2）面接指導等の実施後の措置等 面接指導の結果に基づき、健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、職務内容の変更、有給休暇（労基法39条の規定による年次有給休暇を除く）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等適切な事後措置、その他面接指導を実施した医師の意見の衛生委員会等への報告その他適切な措置を講ずるものとする（安衛法66条の8の4）。また、メンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。 3）面接指導を実施するための手続等の整備 事業者は、面接指導を適切に実施するために、衛生委員会等において、次に掲げる事項について調査審議を行うものとする（労使委員会（＊）において、調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。）。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。 i）健康管理時間の把握に関すること ii）面接指導の実施方法および実施体制に関すること。なお、この中に①申出を行う際の様式の作成、②申出を行う窓口の設定に関する事項を含めて必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立って、その周知徹底を図ること。 iii）面接指導の申出が適切に行われるための環境整備に関すること。 iv）面接指導の申出を行ったことにより当該適用者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること v）休日確保措置、選択的措置および健康・福祉確保措置に関すること ＊労使委員会とは、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」をいう（労基法41条の2第1項）。 ③ ①または②の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものに対する医師による面接指導 ①または②の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって、長時間の労働により疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を有している等健康への配慮が必要なものについては、面接指導の実施または面接指導に準ずる措置を実施するよう努めることとされている（安衛法66条の9、安衛則52条の8）。なお、面接指導に準ずる措置とは、①労働者に対して保健指導を行うこと、②チェックリストを用いて産業医等が疲労蓄積度を把握の上で必要な者に対して面接指導を行うこと、③事業場の健康管理について事業者が産業医から助言指導を受けること等の措置をいう。 また、面接指導の実施または面接指導に準ずる措置の対象者は、次のとおりである。 i）時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認めた者 ii）時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり45時間を超える研究開発業務従事者で、健康への配慮が必要と認めた者 iii）1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について1ヵ月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者
初刷・第2刷	326		図表3-2-7 面接指導等の実施に係る流れ	削除
初刷・第2刷	329	最後	なし	追加。 ⑥ 副業・兼業を行う者の健康管理 副業・兼業により事業者が異なる複数事業所において同一労働者が労働する場合、いずれの事業者が安衛法上の健康確保措置を行うべきかが問題となる。国では、これについて「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令2.9.1 基発0901第4号別添）により、以下のように定め

刷	頁	該当箇所	変更前	変更後				
				ている。 ① 一般健康診断の実施 事業者は、常時使用する労働者の一般健康診断を実施する義務（安衛法66条1項）があるが、対象労働者は常時使用する労働者とされる（同法施行規則43条、44条等）。この場合、上記常時使用する労働者のうち短時間労働者については、以下のすべての要件を満たす者とされる。 →『労務管理3級』第3章第2節②（3）参照 （ア）期間の定めがない者であること。期間の定めがある場合は、1年以上である者ならびに更新により1年以上使用されることが予定されている者および1年以上引き続き使用されている者を含むこと （イ）1週間の労働時間数が同一事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上である者 複数事業所において労働する労働者が一般健康診断の対象となるか否かの判断にあたっては、上記（ア）の期間の定め、上記（イ）の労働時間は、原則としてそれぞれの事業所ごとに判定され、通算はしない。 ② 医師の面接指導の実施 事業者は、安衛則52条の7の3で定める方法により労働者の労働時間の状況を把握し（安衛法66条の8の3）、次に掲げるすべての要件を満たした者から医師の面接指導につき申出があったときは、医師の面接指導を実施しなければならない（安衛法66条の8、安衛則52条の2、同則52条の3）。 （ア）1週間40時間を超える時間外労働時間数の1ヵ月総計が80時間を超えること （イ）疲労の蓄積が認められる者であること 複数事業所において同一労働者が労働する場合、上記（ア）の時間外労働時間、上記（イ）の疲労の蓄積度は、原則としてそれぞれの事業所ごとに判定され、通算はしない。また、実労働時間の把握も事業者ごとに行い、通算することは要しない。 ③ ストレスチェックの実施 事業者は、常時使用する労働者にストレスチェックを実施しなければならない（安衛法66の10第1項、安衛則52条の9）が、常時使用する労働者は、上記①と同じである。 複数事業所において労働する労働者が対象労働者となるか否かの判断に当たっては、上記①（ア）の期間の定めおよび（イ）の労働時間は、原則としてそれぞれの事業所ごとに判定されるものであり、通算はされない。 ④ 健康確保措置の対象者 同ガイドラインでは、健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていない。ただし、例外として、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により副業・兼業先の労働時間を把握し、みずからの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当であるとしている。				
初刷・第2刷	360	本文上から12行目～	時間ベースに引き直して比較する必要がある（最賃則2条）。	時間ベースに引き直して比較する必要がある。この場合、通常は固定的に支払われる賃金を所定労働時間で除し時間ベースに引き直して、最低賃金と比較する。（最賃則2条）。				
初刷・第2刷	365	本文下から2行目～	なお、改正商法（平12法律90号）5条により、分割会社は労働者への通知期限前に、労働者と協議することが義務づけられる。	なお、改正商法（平12法律90号）附則5条により、分割会社は労働者への通知期限前に、（A）～（C）の労働者と労働契約の承継の有無、承継するとした場合・しないとした場合の業務の内容・就業場所・就業形態等につき個別協議することが義務づけられる。さらに、この個別協議が行われる前までに、分割会社は、過半数組合・過半数代表者と協議その他これに準ずる方法によって、当該会社分割につき労働者の理解と協力を得るよう努める義務もある（法7条）。 前者の協議は個別の労働者と必ず行う必要があり、この協議が行われなかった場合や不十分な場合は、判例は当該労働者は労働契約の承継の効力を争うことができるとしている。				
初刷・第2刷	374	本文下から5～3行目	① 総合職の採用比率は男性が9割、女性が1割である。逆に、一般職の採用比率は、男性が1割、女性が9割である。4割の企業が男性のみを採用している。	① コース別雇用管理制度がある企業のうち、総合職の採用比率は男性が約8割、女性が約2割である。逆に、一般職の採用比率は、男性が約2割、女性が約8割である（平成26年度）。新規学卒者のうち3割以上の企業が男性のみを採用している。				
初刷・第2刷	375	本文上から1行目	③ 結婚後、第1子誕生時に約60%が退職し、勤続年数が短い。	③ 結婚後、第1子誕生時に約50%が退職し、勤続年数が短い。				
初刷・第2刷	376	本文上から13～16行目	～公表情報は、図表4－4－1の下線を付けた事項と「係長級にある者に占める女性労働者の割合」のうち（計14項目）から、 <u>事業主が任意に選択できる。</u>	～公表情報は、図表4－4－1の下線を付けた事項と「係長級にある者に占める女性労働者の割合」および「役員に占める女性の割合」のうちから、事業主はA（機会均等）・B（両立支援）に属する項目をそれぞれ1つ以上を選択して公表しなければならない（法20条）。一定の項目については、雇用管理区分ごとに公表しなければならない（則19条）。なお、A・Bに属する社内制度の概要についても公表事項とすることができる。公表は、おおむね年1回以上、公表日を明らかにして、インターネット等の方法により求職者等が閲覧できるようにしなければならない（則19条）。				
初刷・第2刷	376	本文下から4行目	～実施する（法20条）点に相違がある。	～実施すること（法20条）、⑤実施した女性活躍促進措置が優良であるとの厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けた事業主は、一定の基準を満たせばさらに上位の特例認定（プラチナえるぼし認定）を申請により受けることができる（法12条、特例認定を受けた事業主は、行動計画の策定の義務等が免除される）点に相違がある。				
初刷・第2刷	377	図表4－4－1		差し替え。 <table><tr><th>A 職業生活に関する機会の提供に関する事項</th><th>B 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する事項</th></tr><tr><td>〈採用〉 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） 〈配置・育成・教育訓練〉 ・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） 〈評価・登用〉 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合およ</td><td>〈継続就業〉 ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・10事業年度前およびその前後の事業年度に新規学卒者等として採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・男女別の育児休業取得率および平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） 〈働き方改革〉 ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワ</td></tr></table>	A 職業生活に関する機会の提供に関する事項	B 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する事項	〈採用〉 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） 〈配置・育成・教育訓練〉 ・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） 〈評価・登用〉 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合およ	〈継続就業〉 ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・10事業年度前およびその前後の事業年度に新規学卒者等として採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・男女別の育児休業取得率および平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） 〈働き方改革〉 ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワ
A 職業生活に関する機会の提供に関する事項	B 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する事項							
〈採用〉 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） 〈配置・育成・教育訓練〉 ・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） 〈評価・登用〉 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合およ	〈継続就業〉 ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・10事業年度前およびその前後の事業年度に新規学卒者等として採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・男女別の育児休業取得率および平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） 〈働き方改革〉 ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワ							

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
			び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異（区） 〈職場風土・性別役割意識〉 ・管理職および男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：派遣労働者は、性別役割分担意識など職場風土等に関する意識に限る） ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派） 〈多様なキャリアコース〉 ・男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）、派遣労働者の男女別雇入れ実績（派） ・男女別の再雇用または中途採用の実績（区） ・男女別の職種もしくは雇用形態の転換者、再雇用者または中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区） 〈取組みの成果を図る指標〉 ・男女の賃金の差異（区）	・一ク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・有給休暇取得率（区）
			・2020（令和2）年4月1日以降が期期となる一般事業主行動計画に適用される。 ・太字は、必須状況把握項目 ・（区）＝雇用管理区分ごとに把握（例：一般職・総合職・パート） ・（派）＝派遣先において派遣労働者も含めて把握 ・管理職＝課長級以上の役職をいう。役員は除く。 ・「継続雇用割合」は、期間の定めのない雇用者および通算5年以上の有期労働者を対象とする。 ・「平均残業時間等」とは、その雇用する全労働者の実時間外労働時間数および実休日労働時間数の合計（いわゆる高度プロフェッショナルに該当する労働者にあつては、健康管理時間）を全労働者数で除した時間数をいう。全労働者には、管理職および非正規労働者も含む。 ・「男女別の再雇用」は、定年後の再雇用を除く。 ・「中途採用」は、新規学卒者等および定年後の退職者を除く。 ・下線は、公表事項。上記の下線部のほか、「係長級にある者に占める女性労働者の割合」「役員に占める女性の割合」「機会の提供に資する社内制度」および「職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度」も公表事項に含まれる。公表事項としての「男女別の再雇用」は、通常の労働者として再雇用する場合に限る。また、公表事項としての「中途採用」は、おおむね30歳以上の者を通常の労働者として採用する場合に限る。	
初刷・第2刷	378	本文上から4～5行目	～届け出る努力義務がある（法8条）。	～届け出る努力義務がある（法8条）。なお、2018（令和元）年の同法の改正により、2022（令和4）年4月1日より、一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大される。
初刷・第2刷	378	本文上から7～11行目	～現状把握は、図表4-4-1のとおり必須項目（4項目）と任意項目（21項目）があり、必須項目は必ず調査しなければならない。一般事業主行動計画には、①計画期間、②取組みの目標、③実施しようとする取組みの内容、④実施時期を記載する義務がある（法8条）。	～現状把握は、図表4-4-1のとおり必須項目（4項目）と任意項目（20項目）があり、必須項目は必ず調査しなければならない。一般事業主行動計画には、①計画期間、②取組みの目標、③実施しようとする取組みの内容、④実施時期を記載する義務がある（法8条2項、則2条）。 ②の目標については、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、図4-4-1に掲げる項目うちから、原則としてA（機会均等）・B（両立支援）に属する項目をそれぞれ1つ以上選択して数値目標として設定しなければならない。これは、機会均等策と両立支援策の数値目標をバランスよく設定することで女性活躍推進を図る趣旨からである。ただし、AまたはBに属する項目に係る目標のどちらか一方の取組みがすでに進んでおり、他方の取組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、AまたはBに属する項目から2項目以上を選択して、それらに係る数値目標を設定することができる（法8条3項、則2の2）。
初刷・第2刷	380	本文上から4～6行目	◆個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該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ものをいう。	◆個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該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ものおよび個人識別符号が含まれるものをいう。
初刷・第2刷	380	本文上から11～13行目	◆労務管理の分野では、雇用管理情報・健康情報・派遣労働者の個人情報・募集応募者の個人情報の取扱いについて、厚生労働省からガイドラインが示されている。	◆労務管理の分野では、健康情報・派遣労働者の個人情報・募集応募者の個人情報・障害者の個人情報の取扱いについて、厚生労働省から指針等が示されている。
初刷・第2刷	381	本文上から8～19行目	（1）個人情報 個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該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ものをいうとされている（法2条）。「その他の記述等」とは、個人の身体・財産・職種・肩書・メールアドレス等の記述、映像、音声などをいう。 生存しない個人の情報や法人・団体に関する情報は、個人情報とはいえない。これら個人情報には、図表4-5-1のAの規制がなされる。 個人データとは、個人情報であつて、データベースを構成するものをいう。データベースは、コンピュータを用いて体系的に検索できるものが主体であるが、体系的に検索できるものであれば書物形式のものも含む。個人データには、個人情報に係る規制（A）に加えて、個人データに係る規制（B）がなされる。	（1）個人情報 個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、①当該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ものまたは②個人識別符号が含まれるものをいう（法2条）。①の「その他の記述等」とは、個人の身体・財産・職種・肩書・メールアドレス等の記述、映像、音声などをいう。生存しない個人の情報や法人・団体に関する情報は、個人情報とはいえない。②の「個人識別符号」とは、特定の個人を識別できる文字・番号・記号その他の符号をいい、関係政省令で定められている。例えば、年金の基礎年金番号や指紋・掌紋をコンピュータが読み取り可能な形態に変換した記号などである。 個人情報には、以下の図表4-5-1のAの規制がなされる。 個人データとは、個人情報であつて、個人情報データベース等を構成するものをいう。「個人情報データベース等」とは、コンピュータを用いて個人情報を体系的に検索できるデータベースが主体であるが、体系的に検索できるものであれば紙カード・書物形式のものも含む。ただし、利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれの少ないものは、個人情報データベース等から除かれる（例えば、市販の電話帳・住宅地図等を構成する個人情報は、個人情報ではあるが個人データではない）。個人データには、個人情報に係る規制（A）に加えて、図表4-5-1の個人データに係る規制（B）がなされる。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷・第2刷	382		図表4-5-1 個人情報保護法における規制	差し替え。 図表4-5-1 個人情報保護法における規制 
初刷・第2刷	382	本文下から8行目～	なし	追加。 (3) 要配慮個人情報 要配慮個人情報とは、本人の人種・信条・社会的身分・病歴・犯罪の経歴・犯罪により被害を被った事実その他本人に対する不当な差別・偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する個人情報をいう。政令により更に具体的に定められている。要配慮個人情報は、図表4-5-1にあるように、個人情報に該当する場合は個人情報に係る規制（A）、個人データに該当する場合は個人情報に係る規制（A）に加えて個人データに係る規制（B）、保有個人データに該当する場合は個人情報に係る規制（A）および個人データに係る規制（B）に加えて保有個人データに係る規制（C）に服する。注意すべきは、これらの個人情報取扱事業者に対する規制において、要配慮個人情報に係る「取得」と「第三者提供」については原則として本人の事前同意が必要であることといわれる第三者提供の緩和形態であるオプトアウトは認められていないなど、一般の個人情報よりも規制が強化されていることである。
初刷・第2刷	382～383	382頁 本文下から8行目～ 383頁 本文下から9行目まで	(3) 個人情報取扱事業者	(3) を (4) として、以下のとおりとする。 (4) 個人情報取扱事業者 個人情報保護法は、個人情報取扱事業者を規制の対象としている。個人情報取扱事業者とは、①個人データベース等を事業に利用している者であって、②適用除外者ではない者をいう（法2条）。②の適用除外者として、国・地方公共団体、独立行政法人があるが、これは別の規制法律があるからである。取り扱う個人データ数や事業の業種・営利か非営利かに関わりない。なお、個人情報取扱事業者であっても、その個人情報を取り扱う目的が報道・著述・学術研究・宗教活動・政治活動であれば、個人情報取扱事業者としての規制は適用除外となる（法76条）。
初刷・第2刷	383～384	383頁 本文下から4行目～ 384頁 本文上から1行目	1) 利用目的の特定（法15条） 個人情報の利用目的をできる限り特定しなければならない。利用目的を変更する場合は、変更前の利用目的と <u>相当の関連性</u> が合理的に認められる範囲を超えてはならない。利用目的の特定は、以下の規制の基礎になる。	1) 利用目的の特定（法15条） 個人情報の利用目的をできる限り特定しなければならない。利用目的を変更する場合は、変更前の利用目的と関連性が合理的に認められる範囲を超えてはならない。利用目的の特定は、以下の規制の基礎になる。
初刷・第2刷	384	本文上から16～19行目	3) 適正な取得（法17条） 偽りその他不正の手段により、個人情報を取得してはならない。不正の手段により個人情報を取得した者から、その事情を知って二次取得する行為は、違反行為とされる。 <u>要配慮個人情報の取得は、原則として本人の事前同意を得る必要がある。ただし、上記2) ①～④の場合、⑤当該要配慮個人情報が本人・国・地方自治体・報道機関等の適用除外者等・個人情報保護委員会が定める者により公開されている場合、⑥当該要配慮個人情報の取扱いを委託したことに伴う取得・合併等事業承継に伴う取得・共同利用に伴う取得については、例外として本人の事前同意は必要がない。</u>	3) 適正な取得（法17条） 偽りその他不正の手段により、個人情報を取得してはならない。不正の手段により個人情報を取得した者から、その事情を知って二次取得する行為は、違反行為とされる。 <u>要配慮個人情報の取得は、原則として本人の事前同意を得る必要がある。ただし、上記2) ①～④の場合、⑤当該要配慮個人情報が本人・国・地方自治体・報道機関等の適用除外者等・個人情報保護委員会が定める者により公開されている場合、⑥当該要配慮個人情報の取扱いを委託したことに伴う取得・合併等事業承継に伴う取得・共同利用に伴う取得については、例外として本人の事前同意は必要がない。</u>
初刷・第2刷	385	本文上から9～11行目	1) 内容の正確性の確保（法19条） 個人データは、利用目的の達成に必要な範囲において、正確かつ最新の内容を保つよう努めなければならない。	1) 内容の正確性の確保（法19条） 個人データは、利用目的の達成に必要な範囲において、正確かつ最新の内容を保つとともに、利用する必要がなくなったときは当該個人データを遅滞なく消去するよう努めなければならない。
初刷・第2刷	385～386	385頁 本文下から4行目～ 386頁 本文下から12行目	5) 第三者提供の制限（法23条）	5) を以下のとおりとし、6)～8) を追加。 5) 第三者提供の制限（法23条） 個人データは、本人の事前同意を得ずに第三者に提供してはならない。ただし、上記(1) 2) の①～④の場合は、本人の同意がなくても第三者提供が可能である。 また、以下の条件をすべて満たす場合には、本人の事前同意がなくても第三者提供が可能である（いわゆるオプトアウト）。 ①第三者に提供される個人データは、本人の求めがあれば当該本人が識別される個人データの第三者提供を廃止することとしていること ②上記①の個人データは、要配慮個人情報ではないこと ③以下の事項を、あらかじめ本人に通知するかまたは本人が容易に知り得る状態に置いていること (a) 第三者への提供を利用目的とすること (b) 第三者に提供される個人データの項目

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				(c) 第三者への提供の方法 (d) 本人の求めに応じ当該本人が識別される個人データの第三者提供を停止すること。 (e) 本人の求めを受け付ける方法 ④上記③の事項につき、個人情報保護委員会に届け出たこと。 「第三者」とは、本人および個人情報取扱事業者以外の者をいうが、以下の場合、提供を受ける者は第三者に該当しない。 ①利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データの取扱いを委託する場合。 ②合併その他事業の承継に伴って個人データを提供する場合。 ③特定の者の間で、個人データを共同利用する場合。この場合、以下の事項を本人に事前通知するかまたは本人が容易に知り得る状態に置いていることが必要である。(a) 共同利用する旨、(b) 共同利用する個人データの項目、(c) 共同利用者の範囲、(d) 個人データ管理の責任者の氏名・名称。 6) 外国にある第三者への提供制限 (法24条) 個人データを外国にある第三者へ提供する場合は、本人の事前同意を得なければならない。ただし、①上記(1)2)の①～④の場合、②個人情報保護の水準が我が国と同等であると個人情報保護委員会規則が定める外国の場合、③個人情報保護委員会規則が定める基準に適合する第三者の場合には、本人の事前同意がなくても外国にある第三者への提供ができる。 7) 第三者提供を行った場合の記録作成・保存 (法25条) 2014 (平成26) 年、教育産業における顧客個人情報の大規模な流出事件 (顧客情報のデータベース運用の委託先の派遣社員が顧客情報を盗用して名簿業者に販売し、名簿業者間を転々として個人情報の漏えいが拡散した事件) が発生した。この事件を契機に個人情報保護法が翌年改正され、個人データの第三者提供を行った個人情報取扱事業者・第三者提供を受けた個人情報取扱事業者双方につき、第三者提供に係る一定事項を記録させ、かつその記録を一定期間保存させることにより、いわゆる追跡可能性を高めることとした。 個人データを第三者に提供した個人情報取扱事業者は、以下の事項に関する記録を作成し、一定の期間 (1 年又は3 年) その記録を保存しなければならない。ただし、①第三者が国・地方自治体等である場合、②上記(1)2)の①～④の場合、③第三者が当該個人データ (要配慮個人情報を除く) の取扱いにつき委託先・企業合併等の相手方・共同利用者である場合は、例外として上記の記録作成・保存義務はない。 (a) 第三者提供・海外への第三者提供につき本人の事前同意を得ていること (オプトアウトの場合は、当該個人データを提供した年月日) (b) 当該第三者の氏名・名称 (不特定多数に提供した場合は、その旨) (c) 当該個人データによって識別される本人の氏名その他本人を特定するに足りる事項 (d) 当該個人データの項目 8) 第三者提供を受けた場合の確認・記録作成・保存 (法26条) 個人データを第三者から提供を受けた個人情報取扱事業者は、 ①第三者の氏名・名称・住所 (法人にあっては代表者の氏名も)、 ②当該第三者による当該個人データの取得の経緯を確認しなければならない。確認後、以下の記録を作成し、一定の期間 (1 年又は3 年) その記録を保存しなければならない。ただし、①第三者が国・地方自治体等である場合、②上記(1)2)の①～④の場合、③第三者が当該個人データ (要配慮個人情報を除く) の取扱いにつき委託先・合併等事業承継先・共同利用者である場合は、例外として上記の確認・記録作成・保存義務はない。 (a) 第三者提供・海外への第三者提供につき本人の事前同意を得ていること (オプトアウトの場合は、当該個人データを提供を受けた年月日) (b) 確認をした事項 (c) 当該個人データによって識別される本人の氏名その他本人を特定するに足りる事項 (d) 当該個人データの項目
初刷・第2刷	386	本文下から10行目	1) 保有個人情報データに関する事項の公表等 (法24条)	1) 保有個人情報データに関する事項の公表等 (法27条)
初刷・第2刷	387	本文上から6行目	2) 開示 (法25条・28条)	2) 開示 (法28条・31条)
初刷・第2刷	387	本文下から12行目	3) 訂正等 (法26条・28条)	3) 訂正等 (法29条・31条)
初刷・第2刷	387	本文下から5行目	4) 利用停止等 (法27条・28条)	4) 利用停止等 (法30条・31条)
初刷・第2刷	388	本文上から5～9行目	②保有個人データが不正に取得されている (法17条違反) ③保有個人データが本人の事前同意なく第三者提供されている (法23条1項違反) 利用停止・第三者提供の停止を行ったときまたは行わないと決定したときは、遅滞なく本人に通知する義務がある。	②保有個人データが不正に取得されている。要配慮個人情報が本人の事前同意なくして取得されている。(法17条違反) ③保有個人データが本人の事前同意なく第三者提供されている (法23条1項違反・24条違反) 利用停止・消去・第三者提供の停止を行ったときまたは行わないと決定したときは、遅滞なく本人に通知する義務がある。
初刷・第2刷	388	本文上から10～17行目	④ 個人情報保護法と労務管理 国は、事業者等が個人情報の適正な取扱いの確保活動を支援するため、分野ごとに参考となる行政指針を公表するものとされ (法8条)、個人情報保護委員会は2016 (平成28) 年11月に「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」(「通則編」・「第三者提供時の確認・記録義務編」・「外国にある第三者への提供編」等。以下「ガイドライン」という。) を公表している。労務管理の分野では、健康情報・派遣労働者の個人情報・募集応募者の個人情報・障害者雇用に係る個人情報につき、厚生労働省から通達・指針・ガイドラインが公表されている (健康情報については平成29年5月29日基発0529第6号、募集応募者の個人情報については平成11年労働省告示141号、派遣労働者の個人情報については平成11年労働省告示137号、障害者の個人情報については平成17年11月4日職高第1104005号)。以下では、労務管理が取り扱う情報に個人情報保護法がどのように適用されるのかを一般的に述べ、さらに健康情報と募集応募者の個人情報についての留意事項を述べる。	④ 個人情報保護法と労務管理 国は、個人情報取扱事業者の個人情報の適正な取扱いを支援するため、分野ごとに参考となる行政指針を公表するものとされ (法8条)、個人情報保護委員会は2016 (平成28) 年11月に「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」(「通則編」・「第三者提供時の確認・記録義務編」・「外国にある第三者への提供編」等。以下「ガイドライン」という。) を公表している。労務管理の分野では、健康情報・派遣労働者の個人情報・募集応募者の個人情報・障害者雇用に係る個人情報につき、厚生労働省から通達・指針・ガイドラインが公表されている (健康情報については平成29年5月29日基発0529第6号、募集応募者の個人情報については平成11年労働省告示141号、派遣労働者の個人情報については平成11年労働省告示137号、障害者の個人情報については平成17年11月4日職高第1104005号)。以下では、労務管理が取り扱う情報に個人情報保護法がどのように適用されるのかを一般的に述べ、さらに健康情報と募集応募者の個人情報についての留意事項を述べる。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷・ 第2刷	388 ～ 390	388頁 本文下から 9行目～ 390頁 本文上から 14行目	(1) 雇用管理に関する個人情報取扱上の留意事項 1) 利用目的外の取扱い・第三者提供の場合の本人同意の方式（例示） 2) 安全管理 3) 委託先の監督 4) 第三者提供 5) 開示請求	差し替え。 (1) 労務管理が取り扱う個人情報と個人情報保護法 上記では個人情報保護法の一般的内容を述べたが、以下では、個人情報保護法が労務管理の取り扱う個人情報(以下「労務管理個人情報」という。)にどのように適用されるのかを記述する。 1) 個人情報との関係 労務管理は、個人情報を取り扱う場面が多い。例えば、募集・採用の場面では応募者の個人情報を取得する。従業員の人事評定の際には人事考課情報が発生する。賃金管理の場面においては被扶養者に配偶者手当・家族手当を支給するときは被扶養者の個人情報を取得する。健康管理の場面では、定期健康診断等の結果を取得する。その他、労働保険・社会保険の被保険者資格得喪届の提出場面では、被保険者番号や個人番号を取り扱う。 そして、特に重要なことは、労務管理個人情報は、社会的身分・病歴・障害の存在・健康診断結果など要配慮個人情報に該当することが多いということである。要配慮個人情報である労務管理個人情報は、個人情報保護法でも特に厳格な管理が義務づけられ、厚生労働省の指針等では後記のようにさらに高い管理措置が求められている。なお、安衛法（第104条）、職安法（第5条の4）および労働者派遣法（第24条の3）にも事業主に対し労務管理個人情報の適正な管理を義務づける規定が設けられていることに注意してほしい。 2) 個人情報取扱事業者との関係 事業主は、労務管理個人情報を通常は社内LANやパソコンなど検索が容易な方法で管理していることが多い。したがって、労務管理を行う事業主は、従業員等の個人データを個人データベース等により事業の用に供していることから、個人情報取扱事業者に該当する。個人情報取扱事業者は、個人情報保護法が定める措置を行う義務がある。 3) 個人情報に係る規制との関連 労務管理個人情報についても、事業主は利用目的を特定し、特定された利用目的の達成に必要な範囲内で取り扱う義務がある。その範囲を超えた場合は、本人の事前同意を得なければ違法となる。取得については、要配慮個人情報も含め偽りその他不正な手段により取得してはならない。例えば、事業者が、ストレスチェックの結果を、実施した医師等から労働者の同意なく強要して取得した場合（安衛法66条の10）は、不正取得となる。要配慮個人情報の場合は、本人の事前同意が必要である。ただし、法令に基づく取得の場合（例えば、定期健康診断の結果を実施した医師から取得することは、労働安全衛生法第66条の規定により事業者が定期健康診断を行い、その結果を労働者に通知し、医師の意見を聴いた後に健康確保措置を執る義務があるため、法令に基づく行為である。）、合併等事業承継に伴い取得する場合、親子会社間で共同利用するために取得する場合（法第23条第3項第5号の共同利用の要件を満たす場合に限る。）などは、本人の事前同意は不要である。 4) 個人データに係る規制との関連 個人データである労務管理個人情報についても、その取り扱う個人データの漏えい、滅失および毀損の防止その他の安全管理措置を講じる義務がある。ガイドラインによれば、個人情報取扱事業者は、①個人データの適正な取扱いの確保のため基本方針を策定すること（規定項目として、「事業所の名称」、「関係法令・ガイドラインの遵守」、「安全管理措置に関する事項」、「質問及び苦情処理の窓口」等）、②安全管理措置として、組織的安全管理措置・人的安全管理措置・物理的安全管理措置・技術的安全管理措置の4つの措置を講じなければならない。組織的安全管理措置とは安全管理のための組織体制の整備等を図ることをいい、人的安全管理措置とは従業員への研修の実施・守秘義務の確保等を図ることいい、物理的安全管理体制とは個人データの取扱いをする区域の設定・機器や電子媒体の盗難の防止等を図ることをいい、技術的安全管理体制とはアクセス者の認証・外部からの不正アクセスの防止等を図ることをいう。また、個人データの漏えい事案が発生した場合の対応・個人情報委員会への報告等につき、同委員会から告示が発出されている（平成29年告示1号）。 個人情報取扱事業者が個人データである労務管理個人情報の取扱いの全部・一部を委託する場合、その委託先を監督しなければならない。委託先が法20条に定める安全管理措置と同等の措置を実施しているか監督する必要がある。具体的には①適切な委託先を選択すること、②適切な内容の委託契約の締結をすること、③委託先における個人データ取扱状況を把握することが求められる。委託先からの再委託に関しては、委託先からの事前報告義務を課したり、承認制度を設けることが望ましい。委託元が委託先に「必要かつ適切な監督」を行っていない場合で、委託先が再委託を行い再委託先が不適切な取扱いを行ったときは、委託元の法違反と判断される。 個人データである労務管理個人情報の第三者提供は、本人の事前同意が原則として必要であり、要配慮個人情報については事前同意を省略できるオプトアウト方式は認められていない。出向・転籍に当たり出向元・転籍元が人事考課情報などを含む本人の要配慮個人情報を出向先・転籍先に提供する場合は、第三者提供に該当し、本人の事前同意が必要である。親子会社間の労務管理個人情報の提供も原則として第三者提供に該当し本人の事前同意が必要であるが、法第23条第5項第3号の共同利用の要件を満たせば、第三者ではなくるので本人の事前同意は不要である。使用者と労働組合または過半数代表者との間で取得時の利用目的の範囲内で従業員の個人データである労務管理個人情報を利用する場合も、上記の共同利用とされる。なお、合併・分社化・事業譲渡などによる事業承継に伴って労務管理情報を提供した場合は、第三者提供には該当しない。 個人データである労務管理個人情報の海外への第三者提供については、個人情報保護委員会の認める外国（EU諸国、英国）以外の外国等の第三者提供については、本人の事前同意が必要である。例えば、日本の親会社から米国法人である子会社に労務管理個人情報を提供した場合が該当する。この場合、米国法人である子会社にも個人情報保護法が域外適用される（法第75条。ガイドライン（通則編）6－1）。なお、米国法人である子会社ではなく、米国法人でもない米国支店の場合は、社内における「利用」となり、本人の事前同意は不要である。 5) 保有個人データに係る規制との関連 保有個人データである労務管理個人情報の開示については、本人は個人情報取扱事業者に開示請求ができる。例えば、医師による面接指導の結果（安衛法第66条の8・第66条の8の2・第66条の8の4）については、本人から開示請求があった場合には原則として遅滞なく開示しなければならない。しかし、開示することで本人の心身の状況を悪化させるおそれがある場合には、開示しないことができる（法28条第2項第1号）。また、人事考課結果については、本人に開示する人事制度を採用している企業も多いが、原則非公開としている企業は「業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」（同項第2号）には、開示をしないことができる。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																					
初刷・第2刷	390	本文下から11行目～	<u>(平成27. 10. 30 基発1130第2号)。</u>	<u>(平成29年5月29日基発0529第6号)。</u>																					
初刷・第2刷	390	本文下から8行目～	①健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な取扱いまたは差別等につながるおそれのある機微な情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない。	①健康情報は労働者個人の心身の健康に関する情報であり、本人に対する不利益な扱いまたは差別等につながるおそれのある要配慮個人情報であるため、事業者は健康情報の適正な取扱いに特に留意しなければならない。																					
初刷・第2刷	391	本文上から9行目～	なし	追加。 3) 従業員の監督 ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者はその情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇・昇進または異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェックの結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。 （a）当該者には安衛法104条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。 （b）ストレスチェック結果の取扱い、医師等のストレスチェックの実施者の指示により行うものであり、所属部署の上司等の指示を受けて、その結果を漏らしたりしてはならないこと。 （c）ストレスチェック結果を、自らの所属部署の業務のうちストレスチェック実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。																					
初刷・第2刷	391	本文上から9行目～	<u>3) 取得の制限</u>	<u>4) 取得の制限</u>																					
初刷・第2刷	393	本文上から2～8行目	（1）いわゆるマイナンバー法の制定 2015（平成27）年に「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下、本節において「マイナンバー法」という）が制定された。同法は、市町村長が住民票コードを変換した個人番号（12桁の番号）を住民に付与することとし、個人番号を行政機関等が行う社会保障事務・税務・激甚災害が発生した場合の金銭支払い事務に活用することを目的にしたものである。	（1）いわゆるマイナンバー法の制定 2013（平成25）年に「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下、本節において「マイナンバー法」という）が制定された。同法は、市町村長が住民票コードを変換した個人番号（12桁の番号）を住民に付与することとし、個人番号を行政機関等が行う社会保障事務・税務・激甚災害が発生した場合の金銭支払い事務に活用することを目的としたものである。 <u>2015（平成27）年改正では、預貯金口座への個人番号への付番など活用範囲が拡大された。</u>																					
初刷・第2刷	394		図表4－5－2 個人情報保護法とマイナンバー法との関係	差し替え。 図表4－5－2 個人情報保護法とマイナンバー法との関係 <table><tr><td></td><td>個人情報保護法</td><td>マイナンバー法</td></tr><tr><td>適用事業者</td><td>個人データをその内容に含む個人情報データベース等を事業の用に供しているすべての事業者に適用される。</td><td>個人番号をその内容に含む個人情報ファイルを事業の用に供しているすべての事業者に適用される。</td></tr><tr><td>〈中略〉</td><td>〈中略〉</td><td>〈中略〉</td></tr><tr><td>業務委託</td><td>再委託については、同法に規定はない（ガイドラインで、再委託の場合には受託者への報告義務又は承認義務を設定することが望ましいと規定）。</td><td>再委託は、最初の委託元の承諾を得た場合に可能。また、再受託者は、受託者と同じ義務を負う。</td></tr><tr><td>罰則</td><td>義務違反があった場合、一次的に行政命令を発し、二次的に行政命令違反があれば罰則を科すことを原則としている。なお、事業者・その従業者・従業者であった者が、その業務に関して取り扱った個人情報データベース等を自己または第三者の不法な利益を図る目的で提供し又は盗用した罪（データベース提供・盗用罪）が法改正により設けられた。</td><td>義務違反にも直ちに罰則を科す場合もあり、また、罰則も左記によりも加重されている。</td></tr><tr><td>監督</td><td>個人情報保護委員会</td><td>個人情報保護委員会</td></tr><tr><td>情報漏えい等の場合</td><td>個人情報保護委員会は、個人情報取扱事業者に、必要な報告を求めることができる。事業者は、個人情報保護委員会が発した告示により同委員会等に報告する努力義務がある。</td><td>個人情報保護委員会は、事業者に、必要な報告を求めることができる。更に、事業者は、特定個人情報ファイルに記載された特定個人情報の漏えい等重大事態が発生した場合は、個人情報保護委員会に報告するものとする。</td></tr></table>		個人情報保護法	マイナンバー法	適用事業者	個人データをその内容に含む個人情報データベース等を事業の用に供しているすべての事業者に適用される。	個人番号をその内容に含む個人情報ファイルを事業の用に供しているすべての事業者に適用される。	〈中略〉	〈中略〉	〈中略〉	業務委託	再委託については、同法に規定はない（ガイドラインで、再委託の場合には受託者への報告義務又は承認義務を設定することが望ましいと規定）。	再委託は、最初の委託元の承諾を得た場合に可能。また、再受託者は、受託者と同じ義務を負う。	罰則	義務違反があった場合、一次的に行政命令を発し、二次的に行政命令違反があれば罰則を科すことを原則としている。なお、事業者・その従業者・従業者であった者が、その業務に関して取り扱った個人情報データベース等を自己または第三者の不法な利益を図る目的で提供し又は盗用した罪（データベース提供・盗用罪）が法改正により設けられた。	義務違反にも直ちに罰則を科す場合もあり、また、罰則も左記によりも加重されている。	監督	個人情報保護委員会	個人情報保護委員会	情報漏えい等の場合	個人情報保護委員会は、個人情報取扱事業者に、必要な報告を求めることができる。事業者は、個人情報保護委員会が発した告示により同委員会等に報告する努力義務がある。	個人情報保護委員会は、事業者に、必要な報告を求めることができる。更に、事業者は、特定個人情報ファイルに記載された特定個人情報の漏えい等重大事態が発生した場合は、個人情報保護委員会に報告するものとする。
	個人情報保護法	マイナンバー法																							
適用事業者	個人データをその内容に含む個人情報データベース等を事業の用に供しているすべての事業者に適用される。	個人番号をその内容に含む個人情報ファイルを事業の用に供しているすべての事業者に適用される。																							
〈中略〉	〈中略〉	〈中略〉																							
業務委託	再委託については、同法に規定はない（ガイドラインで、再委託の場合には受託者への報告義務又は承認義務を設定することが望ましいと規定）。	再委託は、最初の委託元の承諾を得た場合に可能。また、再受託者は、受託者と同じ義務を負う。																							
罰則	義務違反があった場合、一次的に行政命令を発し、二次的に行政命令違反があれば罰則を科すことを原則としている。なお、事業者・その従業者・従業者であった者が、その業務に関して取り扱った個人情報データベース等を自己または第三者の不法な利益を図る目的で提供し又は盗用した罪（データベース提供・盗用罪）が法改正により設けられた。	義務違反にも直ちに罰則を科す場合もあり、また、罰則も左記によりも加重されている。																							
監督	個人情報保護委員会	個人情報保護委員会																							
情報漏えい等の場合	個人情報保護委員会は、個人情報取扱事業者に、必要な報告を求めることができる。事業者は、個人情報保護委員会が発した告示により同委員会等に報告する努力義務がある。	個人情報保護委員会は、事業者に、必要な報告を求めることができる。更に、事業者は、特定個人情報ファイルに記載された特定個人情報の漏えい等重大事態が発生した場合は、個人情報保護委員会に報告するものとする。																							

※ 2 級 第 2 版 初刷：平成29年3月10日発行、第2刷：令和2年6月17日発行