

主に本文のみの新旧対照表となります。

頁 行	新	旧
12頁2行	労働契約申込み みなし 制度	労働契約申込みなし制度
29頁19行	また、これらの取扱は就業規則又は労働契約等に規定しておかなければなりません。 <u>なお、派遣労働者が段階的かつ体系的な教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合には派遣元事業主が負担する必要があります。</u> (ウ) 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること	また、これらの取扱は就業規則又は労働契約等に規定しておかなければなりません。 (ウ) 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること
38頁下から 10行	遣事業を行っている者からの申請に限ります(当該申請について、平成30年9月29日までに事業主管轄労働局に新規許可の申請を行い、当該申請が受理されている者も含まれます)。また、上記以外の者で平成27年9月30日から平成28年9月29日までの間に、暫定的な配慮措置により新規許可又は許可	遣事業を行っている者からの申請に限ります。また、上記以外の者で平成27年9月30日から平成28年9月29日までの間に、暫定的な配慮措置により新規許可又は許可
42頁17行	(1) 事業運営の区分に関する判断 派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、労働者派遣事業又は職業紹介事業の業務の目的の達成に必要な範囲でこれを収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管および使用するよう管理されること等、事業運営につき明確な区分がなされていること	(1) 事業運営の区分に関する判断 派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報 が 別個に管理されること等、
42頁26行	<u>派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものを明確にして管理されること</u> <u>派遣の依頼者に係る情報と求人者に係る情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものを明確にして管理されること</u>	<u>派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報</u> <u>が別個に作成され別個に管理されること</u> <u>派遣の依頼者に係る情報と求人者に係る情報</u> が別個 <u>に管理されること</u>

<p>55頁17行</p>	<p>示して本人の同意を得た場合、又は他の法律に定めのある場合は、この限りでは<u>ありません。</u></p> <p><u>(ア) 他の保管もしくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合を除き、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報については、「労働者派遣業務（自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含みません）」又は、紹介予定派遣も行う場合にあつては、「労働者派遣業務及び紹介予定派遣をする場合における職業紹介業務（求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする業務）」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものです。</u></p> <p><u>なお、法及び派遣元指針では、法第 24 条の 3 第 1 項ただし書及び派遣元指針第 2 の 10 の(1)の二のただし書に該当する場合は、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報の労働者派遣業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む）以外の目的での利用も可能となりますが、この場合でも、その利用目的をできる限り特定する必要があります。</u></p> <p><u>(イ) 「派遣労働者登録申込書」等により直接当該本人から個人情報を取得する場合、当該個人情報が労働者派遣業務に利用されることが明らかなことから、個人情報保護法第 18 条第 4 項に規定する「取得の状況から利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものとして、同条第 1 項及び第 2 項による利用目的の通知等の対象となるものではありません。一方、アンケート調査票等に記載された個人情報を労働者派遣業務に利用する場合、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」には該当せず、利用目的の通知等が必要となります。</u></p> <p><u>ただし、トラブル防止等の観点から、派遣労働者登録申込書、アンケート調査票等、本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されるようにしておくことが望ましいとされています。</u></p> <p><u>(ウ) 個人情報保護法第 23 条は、個人データを第三者に提供することについて定めているものですが、労働者派遣業務においては、例えば、派遣労働者登録申込書に、派遣先に提供される個人データの範囲を明らかにしつつ、労働者派遣に必要な範囲（派遣元指針第 2 の 10 の(1)の二に定める範囲）で個人データが派遣先に提供されることに関する同意欄を設けること等により、派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得ようとする必要があるとなります。なお、この「同意」の取得の方法は、特段</u></p>	<p>示して本人の同意を得た場合、又は他の法律に定めのある場合は、この限りでは<u>ありません。</u></p> <p><u>(2) 個人情報の適正管理</u></p> <p>派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、その措置の内容を説明しなければなりません（法第24条の3第2項）。</p>
---------------	--	--

	<p><u>定められておりませんが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に「同意」の事実を確認できるような形で行うことが望ましいとされています。</u></p> <p><u>(I) 派遣先に対して派遣労働者等の個人データを示す行為は、個人情報保護法第 23 条第 1 項の「第三者提供」に該当しますが、派遣元事業主が法第 35 条第 1 項各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、個人情報保護法第 23 条第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、派遣元事業主は、あらかじめ本人の同意を得る必要はありません。</u></p> <p><u>(2) 個人情報の適正管理</u></p> <p>派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、その措置の内容を説明しなければなりません（法第 24 条の 3 第 2 項）。</p>	
56頁3行	<p><u>(ウ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ）の取扱いに関する事項</u></p> <p><u>(a) 「個人情報の開示又は訂正」については、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されておりませんが、概念上、「利用の停止」及び「第三者への提供の停止」が排除されるものではありません。</u></p> <p><u>(b) 派遣元事業主は、個人情報適正管理規程について、個人情報保護法第 32 条を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいとされています。</u></p> <p><u>(I) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項</u></p>	<p>(ウ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ）の取扱いに関する事項</p> <p>(I) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事</p>
101頁10行	<p>派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が 45 歳以上の場合にはその旨、ならびに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が 18 歳未満の場合は当該派遣労働者の年齢ならびに氏名及び性別）</p>	<p>派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が45歳以上または60歳以上である場合にあってはその旨、ならびに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が18歳未満である場合にあっては当該派遣労働者の年齢ならびに氏名及び性別）</p>
103頁 下から3行	<p>派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とする<u>とともに</u>、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・</p>	<p>派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とする<u>ともに</u>、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との</p>

<p>146頁7行</p>	<p>で1年間育児休業を取得することができます。会社は対象となる労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできません。</p> <p><u>ただし、1歳6カ月に達した時点で、保育所に入れず等、休業が必要と認められる場合に再度会社に申出することで、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できます。また、この制度に合わせ、育児休業給付の支給期間も2歳までとなります。</u></p> <p><u>なお、事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合に、その労働者に当該労働者に対して、個別に育児休業に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件等)を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提とする必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、相談窓口を設置する等の育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります。</u></p> <p><u>また、事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。</u></p> <p>(エ) 子の看護休暇(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第16条の2、第16条の3)</p>	<p>で1年間育児休業を取得することができます。会社は対象となる労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできません。</p> <p>(エ) 子の看護休暇(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第16条の2、第16条の3)</p>
<p>146頁22行</p>	<p>(オ) 介護休業</p> <p>育児・介護休業法では、要介護状態にある家族を介護するための介護休業制度を設けています。これは、対象家族一人につき、3回を上限として通算93日まで介護休業を分割取得することができます。会社は対象となる労働者からの介護休業の申出を拒むことはできません。</p> <p><u>事業主は、労働者が対象家族を介護していることを知ったときには、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。</u></p> <p>(カ) 介護休暇</p> <p>要介護状態の付添い等に対応するため、要介護状態にある対象家族が1人であれ</p>	<p>(オ) 介護休業育児・介護休業法では、要介護状態にある家族を介護するための介護休業制度を設けています。これは、対象家族一人につき、3回を上限として通算93日まで介護休業を分割取得することができます。会社は対象となる労働者からの介護休業の申出を拒むことはできません。</p> <p>(カ) 介護休暇</p> <p>要介護状態の付添い等に対応するため、要介護状態にある対象家族が1人であれ</p>

<p>184頁 下から4行目</p>	<p>目的として、当該労働者派遣の終了後3ヵ月が経過した後に、再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、趣旨に反しますので留意してください。</p> <p>派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできません</p>	<p>目的として、当該労働者派遣の終了後3ヵ月が経過した後に、再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、趣旨に反しますので留意してください。</p> <p>派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできません</p>
<p>246頁左4行目</p>	<p><u>(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の適用に関する特例)</u></p> <p><u>第47条の3 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第10条（同法第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2及び第25条の規定を適用する。この場合において、同条中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</u></p> <p>第四章 雑則</p> <p>(事業主団体等の責務)</p> <p><u>第47条の4</u> 派遣元事業主を直接又は間接の構成員（以下この項において「構成員」という。）とする団体（次項において「事業主団体」という。）は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。</p> <p>2 国は、事業主団体に対し、派遣元事業主の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。</p>	<p><u>(事業主団体等の責務)</u></p> <p><u>第47条の3</u> 派遣元事業主を直接又は間接の構成員（以下この項において「構成員」という。）とする団体（次項において「事業主団体」という。）は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。</p> <p>2 国は、事業主団体に対し、派遣元事業主の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。</p>

	<p>(指針)</p> <p><u>第47条の5</u> 厚生労働大臣は、第24条の3及び前章第1節から第3節までの規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。</p>	<p>(指針)</p> <p><u>第47条の4</u> 厚生労働大臣は、第24条の3及び前章第1節から第3節までの規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。</p>
300頁	個人情報漏えい等報告書 削除	個人情報漏えい等報告書
301頁 左2行	<p>平成11年労働省告示第137号</p> <p>最終改正：<u>平成29年厚生労働省告示第210号</u></p> <p>第1 趣旨</p> <p>略</p> <p>また、労働者派遣法第24条の3の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）<u>の遵守等</u>についても定めたものである。</p>	<p>平成11年労働省告示第137号</p> <p>最終改正：<u>平成28年厚生労働省告示第379号</u></p> <p>第1 趣旨</p> <p>略</p> <p>また、労働者派遣法第24条の3の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）<u>第8条の規定に基づき派遣元事業主が個人情報を適正に取り扱うために講ずべき措置に関する必要な事項</u>についても定めたものである。</p>
317頁	<p>7．労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準の具体化、明確化についての考え方</p> <p><u>昭和61年4月17日労働省告示第37号</u></p> <p>最終改正：<u>平成24年厚生労働省告示第518号</u></p>	<p>7．労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準の具体化、明確化についての考え方</p>
320頁～328頁	8．雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン 全文削除	8．雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン