

2008/02/14

●「派遣・請負の労務と安全衛生」（19年11月22日発行）

当方の点検の結果及び読者の方からご指摘いただいた箇所を下記のとおり訂正させていただきます。
皆様にご迷惑をおかけしましたことをお詫び申し上げますとともに、ご訂正方よろしくお願ひ申し上げます。

箇所	誤	正
①P15 下5行目	反しないもの(民法90)でない限り、	～である限り、
②P24 下3行目	水準の維持することを回避できる。	水準を維持～
③P25 上13行目 ～ 上15行目	「その上、従前どおり、」から15行目「引き続き行う者が存在していました。」までを、次のとおり改める。	「その上、従前どおり、労働者派遣事業の許可を得ることもなく、実態は労働者派遣事業と異なるような形態の業務請負事業を、引き続き行う者が存在していました。」
④P26 下9行目	中間搾取に該当して	該当するとして～
⑤P27 上2行目	②適正な派遣事業をという道を選択する	適正な派遣事業という道を
⑥P31 中表紙	「偽装出向と偽装(改行)派遣、店員派遣、(改行)二重派遣」までを	「偽装出向と(改行)偽装派遣、(改行)店員派遣、(改行)二重派遣」
⑦P38 コラム 出向とはの 1行目	労働契約法案(第166国会で、継続審議となった。)では～	労働契約法第14条では
⑧P56 下2行	解雇したことを予定した場合に、	予告した場合に～
⑨P58 20行目以 降は長文を 訂正	(3)年少者の労働時間などについては規制がある。 ① 年少者に時間外労働・休日労働をさせることはできません。また、変形労働時間制により働かせることはできません。 ② 年少者を深夜業に従事させることはできません(ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性は除きます)。	(3)年少者の労働時間などについては規制がある。 ① 年少者に時間外労働・休日労働をさせることはできません。ただし、労基法第33条第1項の規定により時間外労働・休日労働を行わせる場合を除きます。 また、変形労働時間制等により働かせることはできません。ただし、満15歳以上で満18歳に満たない者については、(i)週40時間の範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合、他の日の労働時間を10時間まで延長すること、(ii)週48時間以下で、1日8時間を超えない範囲内で、1か月単位の変形労働時間制及び1年単位の変形労働時間制により働かせることができます。 ② 年少者を深夜業に従事させることはできません。ただし、労基法第33条第1項の規定により深夜業に従事させる場合(現業以外の公務員は除く)及び交替制によって使用する満16歳以上の男性は除きます。
⑩P70 下2行	5名以下の場合、派遣期間が1日以下～	場合又は、派遣期間が～
⑪P72 下4行	求められたら明らかにすること	求められたときは、理由を明らかに～
⑫P74 下10行	保管し、同じく、使用する。	保管し、使用する。
⑬P78	(4)は改正最低賃金法が施行されるのに伴い長文の改訂が必要。 (4)最低賃金額については、派遣元事業主の所在地の地域別最低賃金、派遣元事業主が属する業種の産業別最低賃金が適用されます。(平成19年11月現在、衆議院で継続審議扱いとなっている最低賃金法改正案が、原案どおり可決成立した場合(4)は、派遣先事業主の所在地に適用される地域別最低賃金、派遣先事業主の属する業種に適用される産業別最低賃金が適用されることとなります。)	(4)改正最低賃金法が施行された場合には、最低賃金額については、派遣先事業主の所在地に適用される地域別最低賃金、派遣先事業主が属する業種の産業別最低賃金が適用されることとなります(なお、現行の産業別最低賃金は、改正最低賃金法の「特定最低賃金」として取り扱われます)。
⑭P79 下9行	規定については～	規定については～