これだけは知っておきたい 派遣元責任者に必要な基礎知識 派遣元責任者講習テキスト(第４刷) 新旧表

2022.7.13

頁行 下とは下から	新	旧
26 頁 7 行	18 か月(月数)÷12×5 日＝7.5 日	5 日÷12×18＝7.5 日
26 頁欄外	参考 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説(厚生労働省)	追加
40 頁下 2 行	未成年者は、独立して賃金を請求できます。	未成年者~~（満 20 歳未満の者）~~は、独立して賃金を請求できます。
63 頁 5 行	2022 年 4 月に義務化されました。	2022 年 4 月に義務化される予定です。
80 頁 11 行	改正　育児・介護休業法のポイント　～2022 年 4 月 1 日から段階的に施行～ 男女とも仕事と育児を両立できるように次の 1～5 について 3 段階で改正を行いました。 令和 4 年 4 月 1 日施行 1　雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置 2　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 令和 4 年 10 月 1 日施行 3　産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 4　育児休業の分割取得 令和 5 年 4 月 1 日施行 5　従業員 1,000 人超の企業に年 1 回、男性の育児休業等の取得状況の公表の義務化	追加
欄外	厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法　改正のポイントのご案内　令和 4 年 4 月 1 日から 3 段階で施行」 育児・介護休業法の改正については、付録 P394 をご覧ください 上記リーフレットに関しましては、5 刷での掲載となります。ご参考のため、この新旧表の 7 ページ以降に添付します。	追加
80 頁下 13 行	削除 子が 1 歳 6 か月に達する日(2 歳までの休業の場合は 2 歳に達する日)を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ・申出があった時点で、労働契約の期間満了や労働契約の更新がないことが確実か否かによって判断します。 ・事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されません。	~~申出の時点で、次の 1）2）どちらも満たした場合に対象となります。~~ ~~1)同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること~~ ~~・申出前 1 年間について、雇用関係が実質的に続いているかで判断~~ ~~⇒　年末年始、週休日を空けて労働契約が締結されている場合は、実質的に続いている~~ ~~ると判断されます。~~ ~~・産前産後休業期間は、継続雇用期間に含まれます。~~ ~~⇒　1 月 1 日～ 11 月末日まで A 派遣会社に雇用されて派遣就業後、12 月 1 日から産前~~ ~~産後休業（産前 6 週間＋産後 8 週間）を取得した場合、産前産後休業中に雇用継~~ ~~続期間が 1 年以上となり、その時点で上記 1）を満たすことになります。~~ ~~2)~~子が 1 歳 6 か月に達する日（2 歳までの休業の場合は 2 歳に達する日）を経過する 日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ・申出があった時点で、労働契約の期間満了や労働契約の更新がないことが確実か否かによって判断します。 追加

<table>
<tr><td>82 頁欄外</td><td>厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法　改正のポイントのご案内　令和 4 年 4 月 1 日から 3 段階で施行」
付録 P395
「令和 4 年 10 月 1 日施行
　3 産後パパ育休(出生時育児休業）の創設
　4 育児休業の分割取得」をご覧ください。

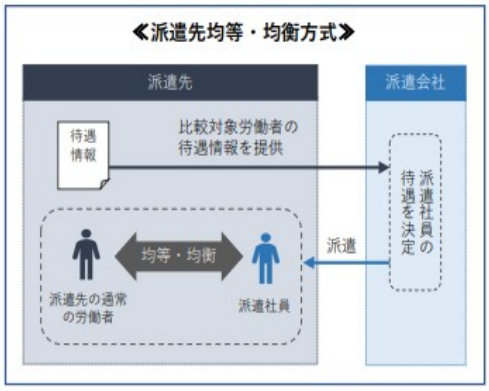
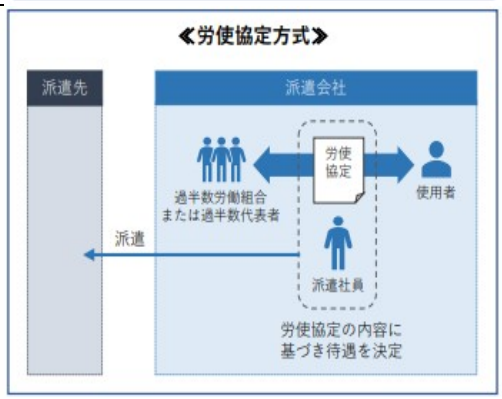
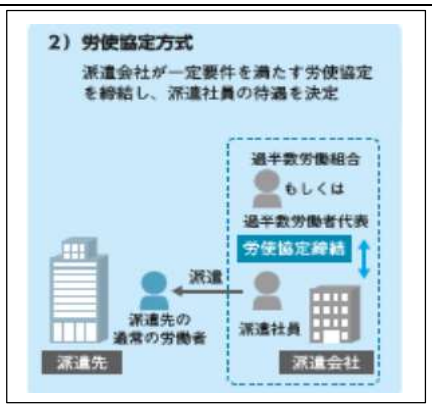
上記リーフレットに関しましては、5 刷での掲載となります。
ご参考のため、この新旧表の 7 ページ以降に添付します。</td><td>追加</td></tr>
<tr><td>82 頁下 1 行</td><td>介護休業取得予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</td><td>~~申出の時点で、次の 1) 2)どちらも満たした場合に対象となります。~~
~~1) 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること~~
~~2)~~ 介護休業取得予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月を経過する日までに、
労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</td></tr>
<tr><td>111 頁　下　表</td><td><table><tr><th>義務者</th><th>障害者法定雇用率
（2021. 3.1 現在）</th></tr><tr><td>一般事業主</td><td>2.3 %</td></tr><tr><td>国・地方公共団体</td><td>2.6 %</td></tr><tr><td>特殊法人</td><td>2.6 %</td></tr><tr><td>都道府県教育委員会</td><td>2.5 %</td></tr></table></td><td><table><tr><th>義務者</th><th>障害者法定雇用率
（2018. 4 現在）</th></tr><tr><td>一般事業主</td><td>2.2 %</td></tr><tr><td>国・地方公共団体</td><td>2.5 %</td></tr><tr><td>特殊法人</td><td>2.5 %</td></tr><tr><td>都道府県教育委員会</td><td>2.4 %</td></tr></table>~~※2021 年 4 月までにさらに 0.1%引き上げられる予定です。~~</td></tr>
<tr><td>125 頁 16 行</td><td>・氏名と組み合わされた連絡先（住所・電話番号、メールアドレス)、職務経歴等</td><td>・氏名と組み合わされた連絡先（住所・電話番号、メールアドレス）</td></tr>
<tr><td>127 頁 6 行</td><td>1)次の①～⑧をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置く
①第三者への提供を行う個人情報取扱事業者の氏名または名称、住所、法人の場合はその代表者の氏名
②第三者への提供を利用目的とすること
③第三者に提供される個人データの項目
④第三者に提供される個人データの取得の方法
⑤第三者への提供の方法
⑥本人の求めに応じて第三者への提供を停止すること
⑦本人の求めを受け付ける方法
⑧その他個人の権利利益を保護するために必要なものとして個人情報保護委員会規則で定める事項
・第三者に提供される個人データの更新の方法
・個人データの第三者への提供を開始する予定
2)個人情報保護委員会へ届出
3)個人情報保護委員会に届け出たときは、その内容を自らもインターネットの利用…</td><td>1)次の①～⑤をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置く
追加

①第三者への提供を利用目的とすること
②第三者に提供される個人データの項目
追加
③第三者への提供の方法
④本人の求めに応じて第三者への提供を停止すること
⑤本人の求めを受け付ける方法
追加

2)個人情報保護委員会へ届出
3)個人情報保護委員会に届け出たときは、その内容を自らもインターネットの利用…</td></tr>
</table>

127 頁 15 行	4. 匿名加工情報・仮名加工情報・個人関連情報 (1)匿名加工情報（2 条 6 項） 　個人情報に、個人情報の区分に応じて定める措置を実施して、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報であって、当該個人情報を復元することができないようにしたものをいいます。 　匿名加工情報は、個人情報にあたらないため、本人の同意やオプトアウト等の手続き等によらず、パーソナルデータを第三者に提供したり、当初の利用目的の範囲を超えて利用すること等を可能とするものです。 (2)仮名加工情報（2 条 5 項） 個人情報の区分に応じて定める措置を実施して、他の情報と照合しない限り、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工したものをいいます。仮名加工情報を第三者に提供することは原則禁止されています。また、利用目的の変更は、本人を識別しない、内部での分析・利用の範囲に限定されます。 (3)個人関連情報（2 条 7 項） 生存する個人に関する情報であって、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しないものをいいます。個人関連情報に該当する事例として以下のものがあげられます。個人関連情報は、個人データには該当しないものの、第三者に 1) Cookie 等の端末識別子を通じて収集された、ある個人のウェブサイトの閲覧履歴 2) 特定の個人を識別できないメールアドレス 3) ある個人の位置情報 提供する際に提供先において個人データとなることが想定される場合、本人の同意が得られていること等の確認が義務づけられています。	4. 匿名加工情報 匿名加工情報とは、特定の個人を識別することができないように個人情報を加工し、この個人情報を復元できないようにした情報のことをいいます。 (1) 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個人情報の場合（他の情報と容易に照合ができて、それにより特定の個人を識別することができるものを含みます）、特定の個人を識別することができなくなるように氏名、生年月日その他の記述等を削除する。 (2)「個人識別符号が含まれる」個人情報の場合、個人情報に含まれる個人識別符号の全部を特定の個人を識別することができなくなるように削除する。 ただし、(2) 行ったうえで、(1)に該当する個人情報の場合には、(1)の加工を行う必要があります。 匿名加工情報は、個人情報にあたらないため、本人の同意やオプトアウト等の手続き等によらずに第三者に提供したり、当初の利用目的の範囲を超えて利用すること等が可能です。 個人情報と匿名加工情報との関係 匿名加工情報は個人情報ではありませんが、その取扱いについて個人情報保護法でルールが定められています。 ・匿名加工情報を作成するときは、個人情報保護委員会規則に従って作成します。 ・匿名加工情報を作成したときは、作成後、遅滞なく、インターネットその他の適切な方法により、当該匿名加工情報に含まれる「個人に関する情報の項目」を公表する義務があります。 ・その他識別行為の禁止義務、第三者提供時の公表・明示義務、加工方法等の安全管理措置義務、匿名加工情報の安全管理措置等の努力義務を負います。
127 頁欄外	memo 次の個人情報は、オプトアウトによる個人データの第三者提供はできません。 ①要配慮個人情報 ②不正取得したデータ ③他の個人情報業者からアウトプットにより取得したデータ	memo ただし、要配慮個人情報についてはオプトアウトによる個人データの第三者提供はできません。
127 頁欄外	法 41 条、43 条	法 36 条、37 条
127 頁欄外	個人情報保護委員会リーフレット「令和 4 年 4 月 1 日から、令和 2 年改正個人情報保護法が施行されます」 付録 P400 参照 上記リーフレットに関しましては、5 刷での掲載となります。ご参考のため、この新旧表の 11 ページ以降に添付します。	追加
128 頁欄外 129 頁欄外 130 頁欄外 131 頁欄外 132 頁欄外	法 17 条 法 20 条 法 21 条 法 18 条 法 23 条 法 27 条 法 27 条 法 29 条	法 15 条 法 17 条 法 18 条 法 16 条 法 20 条 法 23 条 法 23 条 法 25 条

132 頁 13 行	後述の「基本的な記録事項」を文書、電磁的記録又はマイクロフィルム等に記録し、原則 3 年間保存しなければなりません。 ②提供者の義務 ●本人の同意による第三者提供の場合 1)本人の同意を得ている旨 2)提供先である第三者の氏名又は名称その他の当該第三者を特定するに足りる事項（不特定かつ多数の者に提供したときは、その旨） 3)個人データによって識別される本人の氏名その他の本人を特定するに足りる事項 4)個人データの項目 ●オプトアウトによる第三者提供の場合 1)個人データを提供した年月日 2)提供先である第三者の氏名又は名称その他の当該第三者を特定するに足りる事項(不特定かつ多数の者に提供したときは、その旨） 3)個人データによって識別される本人の氏名その他の本人を特定するに足りる事項 4)個人データの項目 ③例外	後述の「基本的な記録事項」を記録、保存しなければなりません。 追加 ②例外
133 頁 17 行	①開示 個人情報取扱事業者は、本人から保有個人データの開示もしくは第三者提供記録の請求を受けたときは、次の 1)~3)のうち、本人が希望するよる方法で遅滞なく当該保有個人データもしくは第三者提供記録を開示しなければなりません。 本人が指定した方法による開示に多額の費用を要する場合、その他の当該方法による開示が困難である場合は、書面の交付により開示することとされています。 1)書面の交付による方法 2)電磁的記録の提供による方法 3)当該個人情報取扱事業者の定める方法 ②訂正等 本人から保有個人データに誤りがあり事実でないという理由で、内容の訂正、追加又は削除（以下「訂正等」といいます）の請求を受けた場合、利用目的の達成に必要な範囲で遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき原則として訂正等を行わなければなりません※。 欄外 訂正等を行った時、又は訂正等を行わないことを決定をした時遅滞なくその旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を本人に通知しなければなりません。	①開示 個人情報取扱事業者は、本人から保有個人データの開示の請求を受けたときは、本人に対し書面の交付による方法で遅滞なく当該保有個人データを開示しなければなりません。 追加 ②訂正等 本人から保有個人データに誤りがあり事実でないという理由で、内容の訂正、追加又は削除（以下「訂正等」といいます）の請求を受けた場合、必要な調査を行い、その結果に基づき原則として訂正等を行わなければなりません。 追加
133 頁下 8 行	③利用停止等 「保有個人データが利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱われている」等の理由で、本人から、その保有個人データの利用の停止等の請求を受けた場合、その請求に理由があることが判明したときは、原則、遅滞なく利用停止等を行わなければなりません。 また、本人から「本人に関する保有個人データが第三者提供の制限に違反して第三者に提供されている」等の理由で停止の申出があった場合、…	③利用停止等 「保有個人データが利用目的の達成に必要な範囲を超えて取り扱われている」という理由で、本人から、その保有個人データの利用の停止等の請求を受けた場合、その請求に正当な理由があることが判明したときは、違反を正すため、必要な限度で遅滞なくその保有個人データの利用停止等を行わなければなりません。 また、本人から「本人に関する保有個人データが第三者提供の制限に違反して第三者に提供されている」という理由で停止の申出があった場合、…
133 頁欄外 134 頁欄外	法 32 条 法 33 条、34 条、35 条 法 36 条 法 37 条、38 条、 法 40 条	法 27 条 法 28 条、29 条、30 条 法 31 条 法 32 条、33 条、 法 35 条

134 頁 6 行	1)保有個人データの利用目的の通知請求(法 32 条 2 項, 3 項) 2)保有個人データの開示請求（法 33 条 3 項） 3)保有個人データの訂正等請求（法 34 条 3 項） 4)保有個人データの利用停止等請求（法 35 条 7 項） 5)保有個人データの第三者提供の停止に関する請求（35 条 7 項）	1)保有個人データの利用目的の通知請求(法 27 条 3 項) 2)保有個人データの開示請求（法 28 条 3 項） 3)保有個人データの訂正等請求（法 29 条 3 項） 4)保有個人データの利用停止等請求（法 30 条 5 項） 5)保有個人データの第三者提供の停止に関する請求（法 30 条 5 項）
136 頁 2 行	労働者派遣法で、最も重要な目的は、「労働市場のマッチングを適正に行うこと」であり、加えて「派遣社員の保護と雇用の安定を図ること」とされており ます。	労働者派遣法では、派遣社員が安心して働くことができるために、派遣事業の運営ルールを定め、派遣社員の保護と安定した職業生活を送れるようにすることを目的としています。
155 頁 10 行	原則とされています。また、インターネットの利用にあたっては、自社のホームページのみならず、人材サービス総合サイトを積極的に活用することが望まれます。 自社でホームページを有していない場合等の「その他の適切な方法」としては、 人材サービス総合サイトの活用に加えて、 ① パンフレットの作成、②事業所への書類の備付け、等が考えられます。	原則とされています。追加 ~~その他の適切な方法~~ ~~① 事業所への書類備え付け~~ ~~② パンフレットの作成~~ ~~③ 人材サービス総合サイトの活用等~~ ~~（自社のホームページを作成していない場合等は、積極的にこのサイトを活用してください）~~
157 頁欄外 13 行 欄外 23 行	P405 以降をご覧ください。 (P417 参照)」を選任する	P397 以降をご覧ください。 (P409 参照)」を選任する
160 頁 6 行	建設業務とは、建設工事現場における、土木、建築その他	建設業務とは、建築工事現場における、土木、建築その他
162 頁・163 頁 欄外下 9 行	2021.4.1 改正 令 2 条第 1 項 ⇒本文の最終行へ移動 コロナ禍の特例措置 2022.1.14 施行 看護師、准看護師を期間（～2022 年 9 月 30 日）限定で、ワクチン接種会場への労働者派遣を可能とする。	2021.4.1 改正 令 2 条第 1 項 コロナ禍の特例措置 2021.4.23 施行 看護師、准看護師を期間（～令和 4 年 2 月 28 日）限定で、ワクチン接種会場への労働者派遣を可能とする。
173 頁 9 行	延長前の派遣受入可能期間が経過する日(抵触日の前日)までに	延長前の派遣受入可能期間が経過する日の前日までに
177 頁 7 行	同一の派遣社員を再び派遣を受け入れる場合、	同一の派遣社員を再び派遣する場合、
180 頁 18 行	一定要件を満たす労使協定を派遣元が過半数代表者等と締結し待遇を決定する方式です。	一定要件を満たす労使協定を派遣元が締結し待遇を決定する方式です。
180 頁 21 行	協定対象の派遣社員の賃金額が、その派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事	協定対象の派遣社員と、その派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事
180 頁下図左		
180 頁下図右		

184 頁下 5 行	一定の要件(次ページ(1)①)を満たす労使協定を締結した場合	以下の要件を満たす労使協定を締結した場合
194 頁表 195 頁表	表項目　勤続年数　　センタリング	表項目　勤続点数 <一般労働者の退職金制度の例> 勤続点数 3年 / 5年 / 10年 / 15年 / 20年 / 25年 / 30年 / 33年 自己都合（月分）0.8 / 1.3 / 2.9 / 5.0 / 7.2 / 10.1 / 12.4 / 14.0 会社都合（月分）1.2 / 1.8 / 3.8 / 6.2 / 8.7 / 11.6 / 14.1 / 15.7
219 頁　項目 15	期間制限のない業務等について行う労働者派遣に関する事項	期間制限のない業務について行う労働者派遣に関する事項
243 頁下 1 行	れています（業取 第 6　19 (3)派遣元責任者の職務）。	れています（法 31 条）。
260 頁 ④育児介護休業法　適用条件 ④育児介護休業法 欄外	育児休業※、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇… ※　令和 4 年 10 月より、出生時育児休業及び出生時育児休業期間中の就業可能日等の申出を行わなかったこと等を理由とする不利益取扱いも派遣元、派遣先の双方で禁止されます。	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇… 追加

事業主の皆さまへ（１～４は全企業が対象）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和４年４月１日から３段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和４年４月１日施行

１　雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和４年10月１日から対象。

２　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現　行

（育児休業の場合）
⑴ 引き続き雇用された期間が１年以上
⑵ １歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

→

令和４年４月１日～

⑴の要件を撤廃し、⑵のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
※育児休業給付についても同様に緩和

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

1

令和４年10月１日施行

３　産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
４　育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1 ～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度 （R4.10.1 ～）	育児休業制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	**子の出生後８週間以内**に **４週間まで**取得可能	原則子が１歳 （最長２歳）まで	原則子が１歳 （最長２歳）まで
申出期限	原則**休業の２週間前**まで※1	原則１か月前まで	原則１か月前まで
分割取得	分割して**２回**取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して**２回**取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、**労働者が合意した範囲**※2**で休業中に就業することが可能**	原則就業不可	原則就業不可
１歳以降の延長		**育休開始日を柔軟化**	育休開始日は１歳、 １歳半の時点に限定
１歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り**再取得可能**※3	再取得不可

※１　雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、１か月前までとすることができます。

※２　具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
③労働者が同意
④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。
- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例）所定労働時間が１日８時間、１週間の所定労働日が５日の労働者が、
休業２週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限５日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は８時間未満

休業開始日	２日目	３日目	４日目	５日目	６日目	７日目		13日目	休業終了日
４時間	休	休	８時間	６時間	休	休	.....	休	６時間
休				休		４時間			休

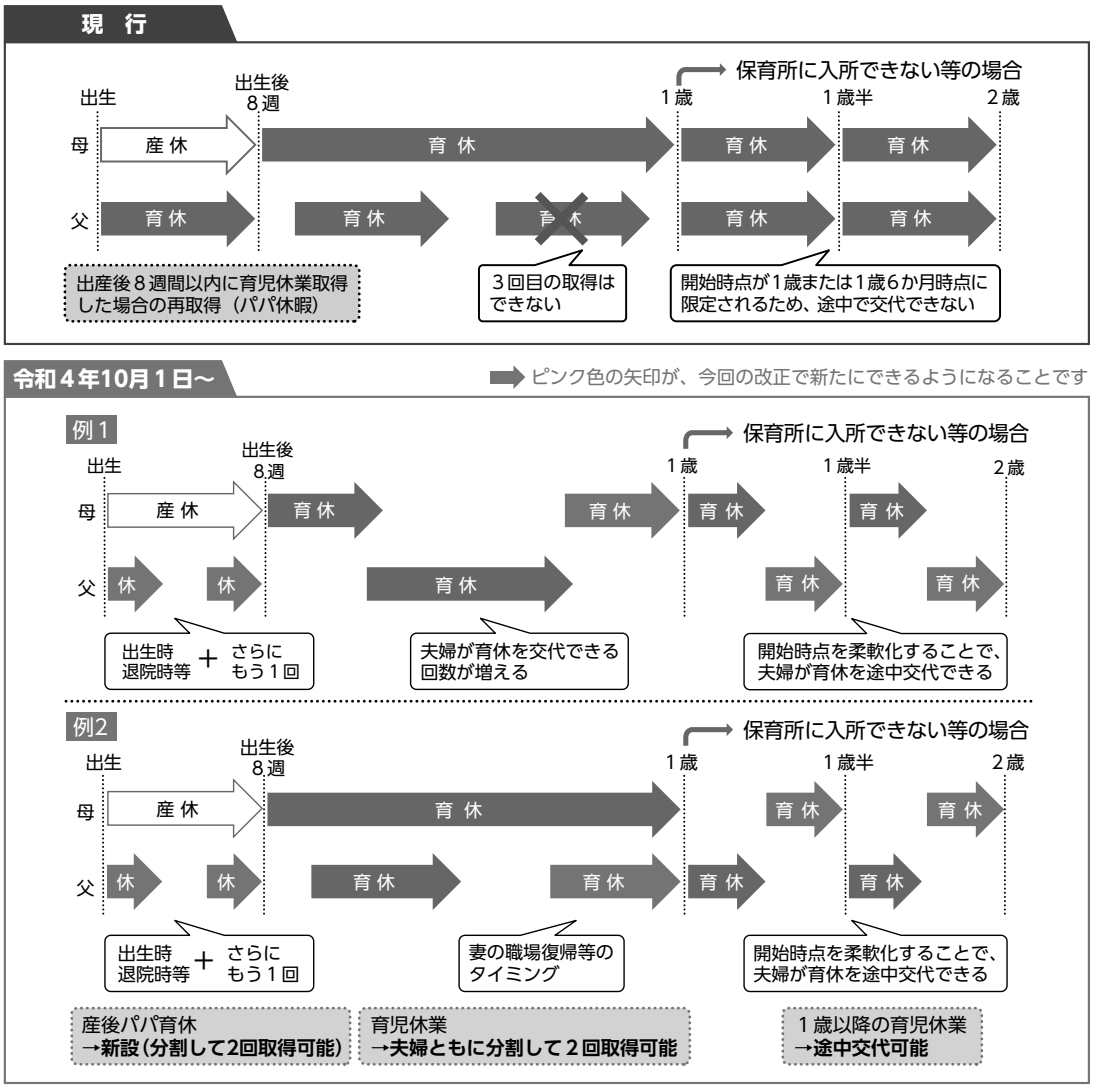
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf

2

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



※3　1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠･出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出･取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出･同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

●ハラスメントの典型例

・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。

・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

令和５年４月１日施行

5　育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況**を年１回**公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

①男性の育児休業取得促進セミナー　https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/

①

■両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

②中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業　https://ikuji-kaigo.com/

※令和４年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。

②

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画

https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/

④就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

③　④

■両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和３年度末予定）。

⑤両立支援のひろば　https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

⑤

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼　玉	048-600-6210	岐　阜	058-245-1550	鳥　取	0857-29-1709	佐　賀	0952-32-7218
青　森	017-734-4211	千　葉	043-221-2307	静　岡	054-252-5310	島　根	0852-31-1161	長　崎	095-801-0050
岩　手	019-604-3010	東　京	03-3512-1611	愛　知	052-857-0312	岡　山	086-225-2017	熊　本	096-352-3865
宮　城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三　重	059-226-2318	広　島	082-221-9247	大　分	097-532-4025
秋　田	018-862-6684	新　潟	025-288-3511	滋　賀	077-523-1190	山　口	083-995-0390	宮　崎	0985-38-8821
山　形	023-624-8228	富　山	076-432-2740	京　都	075-241-3212	徳　島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福　島	024-536-4609	石　川	076-265-4429	大　阪	06-6941-8940	香　川	087-811-8924	沖　縄	098-868-4380
茨　城	029-277-8295	福　井	0776-22-3947	兵　庫	078-367-0820	愛　媛	089-935-5222		
栃　木	028-633-2795	山　梨	055-225-2851	奈　良	0742-32-0210	高　知	088-885-6041		
群　馬	027-896-4739	長　野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福　岡	092-411-4894		

受付時間　８時30分～ 17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和３年11月作成（令和４年３月改訂）　リーフレットNo.12

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和4年4月1日から、令和2年改正個人情報保護法が施行されます



本資料は令和２年改正個人情報保護法の概要をまとめたものであり、事業者の義務や例外規定の全てを記載したものではありません。詳細は個人情報保護委員会のホームページ内の令和２年改正個人情報保護法、ガイドライン・QA等をご確認ください。

個人情報保護法改正の「5つの視点」

改正の背景

個人情報に対する意識の高まり、技術革新を踏まえた保護と利用のバランス、個人情報が多様に利活用される時代における事業者責任の在り方及び越境移転データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等の観点から、以下の5つの視点を踏まえ、個人情報保護法の改正を行いました。

1. **個人の権利利益の保護**
   「個人の権利利益を保護」するため、必要十分な措置を整備する。
2. **技術革新の成果による保護と活用の強化**
   技術革新の成果が、経済成長等と個人の権利利益の保護との両面に行き渡るようにする。
3. **国際的な制度調和と連携**
   国際的な制度調和や連携に配意する。
4. **越境データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応**
   海外事業者によるサービスの利用や、国境を越えて個人情報を扱うビジネスの増大による、個人が直面するリスクの変化に対応する。
5. **ＡＩ・ビッグデータ時代への対応**
   AI・ビックデータ時代を迎え、個人情報の活用が一層多岐に渡る中、事業者が個人情報を取り扱う際に、本人の権利利益との関係で説明責任を果たしつつ、本人が予測可能な範囲内で適正な利用がなされるよう環境を整備する。

PPC 個人情報保護委員会

令和４年４月発行

改正　漏えい等*が発生した場合に、個人の権利利益を害するおそれが大きい事態については、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知を義務化。

＊漏えい等・・・漏えい、滅失又は毀損

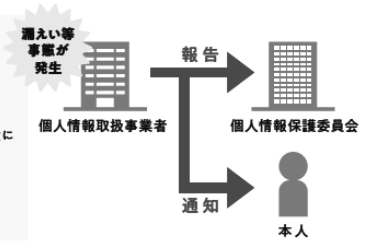
改正前　個人情報保護委員会に報告し、本人に通知するよう努める。

個人情報保護委員会への報告が必要となる事態
（委員会規則で定める事態）

- 要配慮個人情報の漏えい等
- 財産的被害のおそれがある漏えい等
- 不正の目的によるおそれがある漏えい等
- 1,000件を超える漏えい等

（これらの事態は件数に関わりなく対象）

※各事態につき、漏えい等の「おそれ」がある場合も対象



他の個人情報取扱事業者から委託を受けた場合において漏えい等の事態が発生したとき、委託元と委託先の双方が個人情報保護委員会への報告義務を負う。ただし委託先が委託元に報告した場合、委託先は同委員会への報告義務を免除される。

改正　外国にある第三者への個人データの提供時に、本人に対し、移転先事業者における個人情報の取扱いに関する情報提供の充実等を求める。

改正前

外国にある第三者に個人データを提供できる要件

- 本人の同意
- 基準に適合する体制を整備した事業者
- 日本と同等の水準国（EU・英国）

改正後、新たに追加

各要件に基づく個人データの移転時、以下を義務付け

追加 → 本人の同意
本人からの同意取得時に、以下の情報を提供すること
- 移転先の所在国の名称
- 当該外国における個人情報の保護に関する制度
- 移転先が講ずる個人情報の保護のための措置

追加 → 基準に適合する体制を整備した事業者
① 移転元が必要な措置をとること
- 移転先における適正な取扱い状況などの定期的な確認
- 移転先における適正な取扱いに問題が生じた場合の対応

② 本人の求めに応じて必要な措置等に関する情報を提供すること

改正　安全管理のために講じた措置（公表等*により支障を及ぼす恐れがあるものを除く）を公表等する義務がある事項として追加。

＊本人が知りうる状態（本人からの求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む）に置くこと

改正前　事業者の名称、利用目的、開示請求等の手続、苦情の申出先等を公表事項として規定。

安全管理のために講じた措置として公表等する内容（例）
- 個人データの適正な取扱いの確保のため、関係法令・ガイドライン等の遵守等についての基本方針を策定
- 個人データを保管しているA国における個人情報の保護に関する制度を把握した上で安全管理措置を実施する　など

公表等により支障を及ぼすものの例
- 個人データが記録された機器等の廃棄方法
- 個人データ管理区域の入退室管理方法
- アクセス制御の範囲、アクセス者の認証手法、不正アクセス防止措置の内容　など

新設　違法又は不当な行為を助長する等の不適正な方法により個人情報を利用してはならない旨を明確化。

違法又は不当な行為とは…

「違法」とは法令に違反することをいう一方で、「不当」とは単にその行為が道徳上非難されるべきというにとどまる場合等、法令の規定に違反しているとはいえないものの、その制度の目的からみて適当でないこと。

例）
採用選考を通じて個人情報を取得した事業者が、性別、国籍等の特定の属性のみにより、正当な理由なく本人に対する違法な差別的取扱いを行うために、個人情報を利用する場合　など

新設

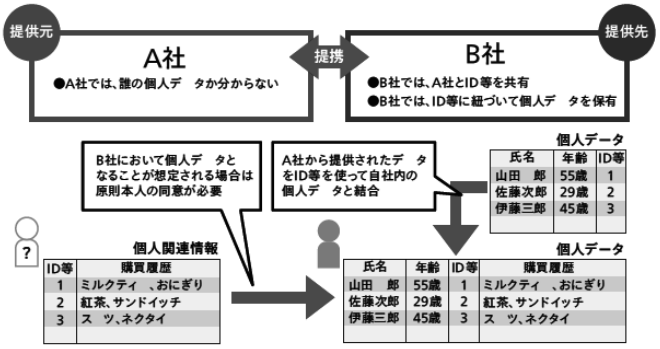
個人関連情報

個人関連情報とは、生存する個人に関する情報で、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しないもの。

例えば*…
- Cookie等の端末識別子を通じて収集された、ある個人のウェブサイトの閲覧履歴
- ある個人の商品購買履歴やサービス利用履歴
- ある個人の位置情報

＊特定の個人を識別できる蓄積された位置情報等は個人関連情報ではなく、個人情報に該当。

個人関連情報の第三者提供規制



MEMO

個人関連情報を第三者に提供する場合、提供先（B社）において個人データとして取得することが想定されるときは、提供元（A社）に第三者提供に関して本人同意が得られていることの確認を義務付け。

※本人同意を得るのは、基本的に提供先（B社）

新設

仮名加工情報

仮名加工情報とは、他の情報と照合しない限り、特定の個人を識別できないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報。加工により一定の安全性を確保しつつ、匿名加工情報よりもデータの有用性を保ち、詳細な分析を実施し得るもの。

■「仮名加工情報」に変換すれば、以下の義務は適用から除外する。

① 利用目的の変更の制限
※内部での分析・利用であること等を条件に、新たな目的で利用可能
② 漏えい等の報告・本人への通知
③ 開示・利用停止等の請求対応

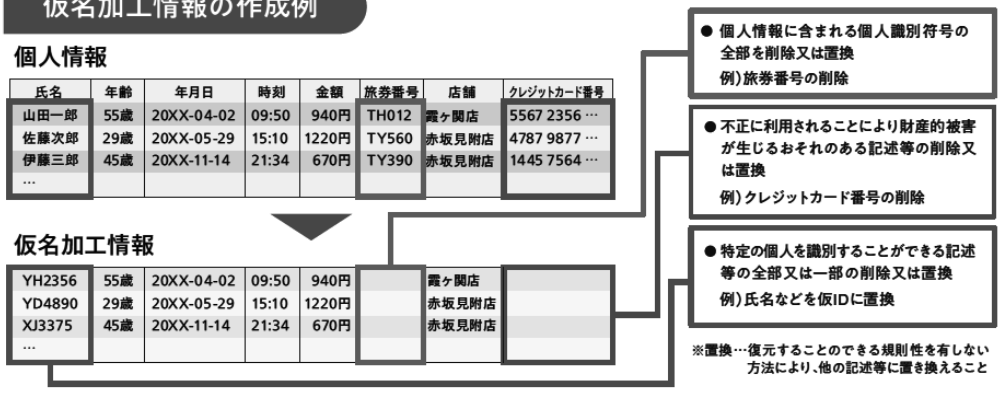
MEMO

匿名加工情報とは、特定の個人を識別することができず、加工元の個人情報を復元することができないように加工された個人に関する情報。

■ 作成元の「個人情報」は残したまま、これまで通り利用可能

注意）仮名加工情報を、他の情報と照合して、作成元の「個人情報」に係る本人を識別することは禁止

仮名加工情報の作成例



※置換…復元することのできる規則性を有しない方法により、他の記述等に置き換えること

改正 保有個人データの開示方法は、電磁的記録の提供（CD-ROM等の媒体の郵送、電子メールによる送信、ウェブサイトでのダウンロード等）を含め、本人が指示できる。

改正前 保有個人データの開示方法は、書面による交付が原則。

さらに
- ○ 個人データの第三者提供記録の開示請求が可能に。
  提供元と提供先それぞれに対して開示請求が可能。
- ○ 保存期間にかかわらず、6か月以内に消去する保有個人データも開示、利用停止・消去等の対象。

改正 利用停止・消去等の請求権について、一部の個人情報保護法違反の場合に加え、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも拡充。

改正前
- ● 利用停止・消去ができるのは、目的外利用や不正取得の場合に限定。
- ● 第三者提供の停止ができるのは、第三者提供義務違反の場合に限定。

改正後、新たに追加

① 利用する必要がなくなった場合。	例）ダイレクトメールを送付するために保有していた情報について、本人からの求めを受けてダイレクトメールの送付を停止した後、本人が消去を請求した場合 など
② 個人情報保護委員会への報告義務のある、重大な漏えい等が発生した場合。	例）クレジットカード番号を含む個人データが漏えいした場合 不正アクセスにより個人データが漏えいした場合 など
③ 本人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合。	例）退職した従業員の情報を自社のホームページに掲載し続け、本人の不利益になった場合 など

- ● **認定個人情報保護団体制度の拡充**
  企業単位だけでなく、企業の特定分野・部門を対象とする団体も新たに認定の対象に。
- ● **罰則規定の強化**
  命令違反・虚偽報告等の法定刑、罰金刑の引き上げ（令和２年12月12日施行済み）。

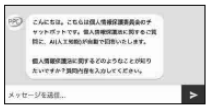
など、その他にも改正される内容があります。詳しくは、個人情報保護委員会のホームページでご確認ください。

個人情報保護委員会 検索

個人情報保護法に関する疑問・質問はこちら

PPC質問チャット

個人情報保護法に関する質問に回答する24時間チャットボットサービス



個人情報保護法相談ダイヤル

個人情報保護法の解釈や個人情報保護制度についての一般的な質問や、個人情報の取扱いに関する苦情の申出についてのあっせんを行う、相談ダイヤル

03-6457-9849

受付時間 9:30～17:30（土日祝日及び年末年始を除く）

PPCビジネスサポートデスク（要予約）

事業者における個人情報保護のため、適正・効果的な活用・啓発の一環として新技術を用いた新たなビジネスモデルなど、個人情報保護法の留意事項等に関する相談受付

03-6457-9771

受付時間 9:30～17:30（土日祝日及び年末年始を除く）

個人情報保護委員会公式Twitter 個人情報保護法などに関する最新情報や活動内容をお知らせしています。 @PPC_JPN