

派遣先にも 男女雇用機会均等法の措置が義務づけられました

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律」（平成11年法律第84号）により、平成11年12月1日から、労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、男女雇用機会均等法第3章に定められたセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮や妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を講じなければならないこととなりました。

派遣労働者を受け入れる事業主の皆さんは、以下の各事項に留意して、派遣労働者の適切な労務管理を実施してください。

I 派遣先に対する男女雇用機会均等法第3章の適用について

労働者派遣が行われる場合における男女雇用機会均等法第3章の規定、

- セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の配慮
- 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

については、これまで、派遣元の事業主のみに配慮義務等が課されていましたが、今回の改正により、労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下「派遣先の事業主」といいます。）に対してもこの規定が適用されることとなりました。

（改正後の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「派遣法」といいます。）第47条の2）

平成12年度

労働省／都道府県労働局（雇用均等室）

1 セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮

派遣先の事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、次に掲げる事項について、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても雇用管理上必要な配慮をしなければなりません。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

派遣先の事業主は、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明確化し、派遣労働者に対してもその方針を周知・啓発することについて配慮しなければなりません。

2 相談及び苦情への対応

派遣先の事業主は、派遣労働者からの相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮するとともに、派遣労働者からの相談・苦情に対しても、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮しなければなりません。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

派遣先の事業主は、派遣労働者について職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合には事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することについて配慮しなければなりません。

2 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにするとともに、保健指導又は健康診査に基づく医師の指導事項を守ることができるようにするため、必要に応じ次に掲げる事項について措置を講じなければなりません。

1 妊娠中の通勤緩和のために必要な措置

時差出勤、勤務時間の短縮等

2 妊娠中の休憩に関する措置

休憩時間の延長、休憩回数の増加等

3 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

作業の制限、休業等

Ⅱ 労働者派遣を行う場合に派遣先が留意すべき事項について

1 性別を特定する行為の禁止

今回の改正に伴って制定された「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、派遣労働者を特定することを目的とする行為が禁止されています（指針第二の三）。派遣先の事業主が労働者派遣契約の締結に際し、「女性を（又は「男性を」）派遣すること」などと限定することも、この指針に違反します。

また、指針においては、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たって派遣労働者の性別を記載してはならないこととされています（指針第二の四）。

なお、男女雇用機会均等法第6条で女性に対する差別的取扱いが禁止されている「配置」には、労働者派遣も含まれます。したがって、派遣元事業主が派遣先からの男女いずれか一方の性別を指定した労働者派遣の要請に応じることは、男女雇用機会均等法第6条に違反するものです。

2 育児休業等を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣

育児休業等を取得する派遣先の労働者の業務について労働者派遣をする場合、労働者派遣の期間及び労働者派遣を行うことができる業務について、特例が設けられています。

1 育児休業等を取得する労働者の業務についての労働者派遣の期間

労働者派遣の役務の提供を受ける期間には、原則として最長1年間の制限があります。（派遣法第40条の2第1項）

ただし、育児休業等を取得する派遣先の労働者の業務について労働者派遣をする場合は、次のような取扱いになります。

業 務 の 種 類	労働者派遣の役務の提供を受ける期間
派遣先の労働者が、 ① 産前産後休業を取得する場合 ② 育児休業を取得する場合 ③ 産前休業に先行し、又は産後休業もしくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするためのもの（産前産後休業及び育児休業期間と通算して2年を超えない期間内に終了することが予定されているものに限り。） を取得する場合における当該労働者の業務	左記の休業期間の範囲内で労働者派遣をすることができるとなります。 なお、③の休業の場合において2年を超える場合であっても、2年の範囲内ならば労働者派遣をすることができます。 （派遣法第40条の2第1項第3号及びそれに基づく労働省令（注）第33条）

（注）労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号、次の（2）において「労働省令」といいます。）

なお、この他にも、労働者派遣の役務の提供を受ける期間について特別の取扱いがされる業務があります。

2 物の製造の業務についての労働者派遣

物の製造の業務（物の融解、鑄造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬物等を製造する工程における作業に係る業務をいいます。）については、当分の間、適用除外業務とされ、労働者派遣事業を行ってはならないこととされています。ただし、派遣先の労働者が次に掲げる休業を取得する場合、その労働者の代替要員として労働者派遣が行われるときについては、労働者派遣事業を行ってもよいこととされています。（派遣法附則第4項、労働省令附則第2項）

- ① 産前産後休業
- ② 育児休業
- ③ 産前休業に先行し、又は産後休業もしくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするためのもの（産前産後休業及び育児休業と通算して2年を超えない期間内で終了することが予定されているものに限り。）
- ④ 介護休業
- ⑤ 介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法第2条第4号に規定する対象家族（配偶者、父母及び子並びに配偶者の父母）を介護するためにする休業（介護休業と通算して1年を超えない期間内で終了することが予定されているものに限り。）

問合せ先

本リーフレットの内容については、下記までお問い合わせください

女性少年室は平成12年4月1日より都道府県労働局雇用均等室に組織変更されました。