

ご存じですか？

派遣先にも

男女雇用機会均等法

が適用されます

派遣先の事業主にも、労働者派遣法（第47条の2）により、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』（第21条）

『妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置』（第22・23条）

が適用され、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うことになります。

また、『派遣先が講ずべき措置に関する指針』により、派遣先の事業主が労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されます。もちろん職業安定法や男女雇用機会均等法の趣旨からも、派遣労働者に対し性別を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局（雇用均等室）

Ⅱ 派遣労働者の性別を特定する行為の禁止

1 派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています

「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、紹介予定派遣の場合を除き、派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されています（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。

紹介予定派遣の場合であっても、派遣労働者の性別を理由とした差別を行ってはならず、派遣先の事業主が紹介予定派遣に係る派遣労働者の特定を行うに当たって、女性であることを理由としてその対象から女性を排除したり、女性のみとすること等は、原則として指針に違反します（指針第二の十八（四））。

また、派遣先の事業主は、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）。

2 性別を指定して労働者派遣を要請することは、男女雇用機会均等法の趣旨に照らしても問題です

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、派遣元の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、原則として男女雇用機会均等法第6条に違反するものです。

Ⅲ 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

以下の休業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については、役務の提供を受ける期間の制限（原則1年、あらかじめ期間を定めたときは最大3年）は適用されません（労働者派遣法第40条の2第1項）。

- ① 産前産後休業
- ② 育児休業・介護休業
- ③ 産前休業に先行し、又は産後休業・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
- ④ 介護休業に後続する休業であって、介護休業の対象家族を介護するためのもの

◎詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京都	03-3818-8408	滋賀県	077-523-1190	香川県	087-831-3762
青森県	017-734-4211	神奈川県	045-211-7380	京都府	075-241-0504	愛媛県	089-935-5222
岩手県	019-604-3010	新潟県	025-234-5928	大阪府	06-6941-8940	高知県	088-885-6041
宮城県	022-299-8844	富山県	076-432-2740	兵庫県	078-367-0820	福岡県	092-411-4894
秋田県	018-862-6684	石川県	076-265-4429	奈良県	0742-32-0210	佐賀県	0952-32-7218
山形県	023-624-8228	福井県	0776-22-3947	和歌山県	073-421-6157	長崎県	095-844-4384
福島県	024-536-4609	山梨県	055-231-8611	鳥取県	0857-29-1709	熊本県	096-352-3865
茨城県	029-224-6288	長野県	026-227-0125	島根県	0852-31-1161	大分県	097-532-4025
栃木県	028-633-2795	岐阜県	058-263-1220	岡山県	086-224-7639	宮崎県	0985-38-8827
群馬県	027-210-5009	静岡県	054-252-5310	広島県	082-221-9247	鹿児島県	099-222-8446
埼玉県	048-600-6210	愛知県	052-219-5509	山口県	083-995-0390	沖縄県	098-868-4380
千葉県	043-221-2307	三重県	059-226-2318	徳島県	088-652-2718		

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、適正に対処するよう配慮しなければなりません。

◎その事案の事実関係の迅速かつ正確な確認－配慮していると認められる例

- ・ 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行う。
- ・ 人事部門が直接事実関係の確認を行う。
- ・ 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行う。

◎その事案への適正な対処－配慮していると認められる例

- ・ 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずる。
- ・ 就業規則に基づく措置を講ずる。

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妊娠中及び出産後の健康管理に関する必要な措置を講じなければなりません。

① 保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保

- 妊娠中の健康診査等の回数（1回とは、健康診査とその結果に基づく保健指導を合わせたもの）

妊娠23週までは4週間に1回

妊娠24週から35週までは2週間に1回

妊娠36週以後出産までは1週間に1回

※ただし、主治医等がこれと異なる指示をした場合はその指示によります。

- 産後（出産後1年以内）については、主治医等の指示に従って必要な時間を確保する。

② 保健指導又は健康診査に基づく主治医等の指導事項を守ることができるようにするために講じなければならない措置

講じなければならない措置には次のようなものが考えられます。

- 妊娠中の通勤緩和 時差通勤、勤務時間の短縮等
- 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
- 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

なお、適切に措置を講じるため、派遣労働者についても母性健康管理指導事項連絡カード (<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>) を利用しましょう。

**適切な対応のために、
派遣元の事業主との連携体制を
定めることが求められます!!**

I 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と妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（派遣先に対する男女雇用機会均等法第3章の適用）

派遣先の事業主が、派遣労働者について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いことは、男女雇用機会均等法に違反します。

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、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、雇用管理上及び指揮命令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を許さないという方針を明確化し、派遣労働者についてもその方針を周知・啓発するよう配慮しなければなりません。

◎配慮していると認められる例

- ・ 社内報、パンフレット、ポスター等広報・啓発資料等にセクシュアルハラスメントに関する方針等を記載し、配布する。
- ・ 従業員心得や必携、マニュアルなど、サービス上の規律を定めた文書にセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示する。
- ・ 就業規則に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針等を記載する。
- ・ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施する。

② 相談及び苦情への対応

派遣先の事業主は、派遣労働者からの職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情に対応するための窓口を明確化し、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。

◎相談・苦情窓口の明確化－配慮していると認められる例

- ・ 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておく。
- ・ 苦情処理制度を設ける。

◎相談・苦情への適切かつ柔軟な対応－配慮していると認められる例

- ・ 相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図る。
- ・ 相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、これに基づき対応する。

自社のセクシュアルハラスメント防止対策をチェックするための自主点検表「あなたの会社のセクシュアルハラスメント防止対策は万全ですか？－防止対策の自主点検と改善のポイント」を活用して、実効ある防止対策を講じましょう。

自主点検表は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/dl/h0621-3.pdf>