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（以下「均等法」といいます。）における以下の3点が適用され、派遣労働者に対しても使用者としての責任を負うことになります。

各派遣先事業主におかれましては、法に沿った雇用管理がなされているかこの資料を参考にご確認いただくとともに、派遣労働者が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる職場づくりに向けて、一層ご努力下さい。

1 **妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止**
（均等法第9条第3項）

2 **セクシュアルハラスメント対策**
（均等法第11条第1項）

3 **妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置**
（均等法第12条、第13条第1項）

さらに、「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ています。もちろん職業安定法や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 都道府県労働局雇用均等室

Ⅰ 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用

1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法第９条第３項）

派遣先の事業主が、派遣労働者が妊娠・出産・産休取得等厚生労働省令で定められている事由を理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されます。

ポイント 1 厚生労働省令で定められている事由とは?

●雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）

イ　妊娠したこと
ロ　出産したこと
ハ　妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと
ニ　坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
ホ　産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
ヘ　軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
ト　事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
チ　育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
リ　妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

※　「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ポイント 2 不利益な取扱いとは?

●労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）

イ　派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

例えば　妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めたり、派遣労働者の派遣を拒むこと。

ロ　就業環境を害すること

例えば　業務に従事させない、専ら雑務に従事させること　など

ハ　解雇すること
ニ　期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
ホ　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
ヘ　退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
ト　降格させること
チ　不利益な自宅待機を命ずること
リ　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
ヌ　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
ル　不利益な配置の変更を行うこと

2 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置（均等法第11条第1項）

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対策として、雇用管理上及び指揮命令上※必要な措置を講じなければなりません。また、男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります。

講じなければならない措置は次の9項目です。

※労働者派遣法第47条の2において、「均等法第11条第1項の『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」旨が明記されています。

事業主が講ずべき措置の内容

●事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

(1) **事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**

①セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) **相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制整備**

③相談窓口をあらかじめ定めること。

④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

(3) **事後の迅速かつ適切な対応**

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。

⑦再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

(4) **(1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置**

⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

詳しくは、http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyou01.html をご覧下さい。

3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（均等法第12条、第13条第1項）

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) 妊産婦が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

(2) 妊産婦が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

（例）時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等

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)の利用を促しましょう。

Ⅱ 派遣労働者の性別を特定する行為の禁止

派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています

労働者派遣法に基づく「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は派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができますが、派遣労働者の性別を理由とした差別を行うことは、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）。

なお、均等法第6条第1号で性別による差別的取扱いが禁止されている「配置」には、当該労働者を労働者派遣することも含まれます。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、原則として均等法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、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**

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!!

詳しくはお近くの都道府県労働局雇用均等室へ

●北海道	011-709-2715	●東　京	03-3512-1611	●滋　賀	077-523-1190	●香　川	087-811-8924
●青　森	017-734-4211	●神奈川	045-211-7380	●京　都	075-241-0504	●愛　媛	089-935-5222
●岩　手	019-604-3010	●新　潟	025-234-5928	●大　阪	06-6941-8940	●高　知	088-885-6041
●宮　城	022-299-8844	●富　山	076-432-2740	●兵　庫	078-367-0820	●福　岡	092-411-4894
●秋　田	018-862-6684	●石　川	076-265-4429	●奈　良	0742-32-0210	●佐　賀	0952-32-7218
●山　形	023-624-8228	●福　井	0776-22-3947	●和歌山	073-488-1170	●長　崎	095-801-0050
●福　島	024-536-4609	●山　梨	055-225-2859	●鳥　取	0857-29-1709	●熊　本	096-352-3865
●茨　城	029-224-6288	●長　野	026-227-0125	●島　根	0852-31-1161	●大　分	097-532-4025
●栃　木	028-633-2795	●岐　阜	058-263-1220	●岡　山	086-224-7639	●宮　崎	0985-38-8827
●群　馬	027-210-5009	●静　岡	054-252-5310	●広　島	082-221-9247	●鹿児島	099-222-8446
●埼　玉	048-600-6210	●愛　知	052-219-5509	●山　口	083-995-0390	●沖　縄	098-868-4380
●千　葉	043-221-2307	●三　重	059-226-2318	●徳　島	088-652-2718		

平成 23年12月作成　リーフレット No.20

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。