

ご存じですか？

派遣先にも 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、 労働施策総合推進法が適用されます

派遣先にも、男女雇用機会均等法(以下「均等法」といいます。)、育児・介護休業法(以下「育介法」といいます。)及び労働施策総合推進法(以下「労推法」といいます。))における以下の4点が適用され、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者に対しても事業主としての責任を負うことになっています。(労働者派遣法第47条の2、第47条の3及び第47条の4等によります。)また、国内労働関係法令は外国人労働者についても適用されますので、事業主は外国人の派遣労働者についても責任を負うことに留意しなければなりません。

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 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

(育介法第10条※、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項※、第23条の2) ※法改正により変更又は新設。

3 職場におけるハラスメントを防止するための雇用管理上の措置等

- * セクシュアルハラスメント(均等法第11条第1項・第2項、第11条の2第2項・第3項)
- * 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(均等法第11条の3第1項・第2項、第11条の4第2項・第3項、育介法第25条、第25条の2第2項・第3項)
- * パワーハラスメント(労推法第30条の2第1項・第2項、第30条の3第2項・第3項)

4 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、労働者派遣法や「派遣先が講ずべき措置に関する指針」(以下「派遣先指針」といいます。))により、派遣先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。

適切な対応のために派遣元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環境・均等部(室)へ

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年始年末を除く)

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	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	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	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	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	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		



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

I 派遣先に対する男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の適用

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)

派遣先が、派遣労働者の妊娠・出産・産休取得など、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ています。

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)

- 1 妊娠したこと
- 2 出産したこと
- 3 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
- 4 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
- 5 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
- 6 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
- 7 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
- 8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- 9 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

※「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)

- 1 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。
- 2 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
- 3 解雇すること
- 4 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
- 5 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
- 6 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
- 7 降格させること
- 8 不利益な自宅待機を命ずること
- 9 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 10 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 11 不利益な配置の変更を行うこと

2 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止(育介法第10条※、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項※、第23条の2)※ 法改正により変更又は新設。

派遣先にも、派遣労働者への育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止が義務付けられています。

ポイント① 【不利益取扱い禁止の対象となる制度とは?】

(育介法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2)

- 1 育児休業(育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業)
 - 2 介護休業(介護のために対象家族1人につき最大で3回まで分割して通算93日間取得できる休業)
 - 3 子の看護休暇(子の看護のために年間5日間(子が2人以上の場合10日間)取得できる休暇)
 - 4 介護休暇(介護のために年間5日間(対象家族が2人以上の場合10日間)取得できる休暇)
 - 5 所定外労働の制限(育児又は介護のための残業免除)
 - 6 時間外労働の制限(育児又は介護のため時間外労働を制限(1か月24時間、1年150時間以内))
 - 7 深夜業の制限(育児又は介護のため深夜業を制限)
 - 8 育児のための所定労働時間の短縮措置
 - 9 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ※下線の措置については、事前に就業規則にて措置が講じられている必要があります。
- 10 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をしたこと

令和4年10月からは以下の事項が追加されます。

- 11 出生時育児休業(育児のために子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる休業)
- 12 出生時育児休業中の就業について、就業可能日等の申出や事業主から提示された日時について同意をしなかったこと等

ポイント② 【不利益な取扱いとは?】

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)

- 1 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 ・派遣労働者が派遣元に育児休業の取得を申し出た場合に、育児休業に入るまでは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、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、派遣先が派遣元に対し、派遣労働者の交替を求めること。
・労働者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、派遣中の派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、派遣先が派遣元に対し、派遣労働者の交替を求めること。
- 2 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
- 3 解雇すること
- 4 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
- 5 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
- 6 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
- 7 自宅待機を命ずること
- 8 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- 9 降格させること
- 10 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 11 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 12 不利益な配置の変更を行うこと

～妊娠・出産・育児休業等の申出等を理由とする不利益取扱い～

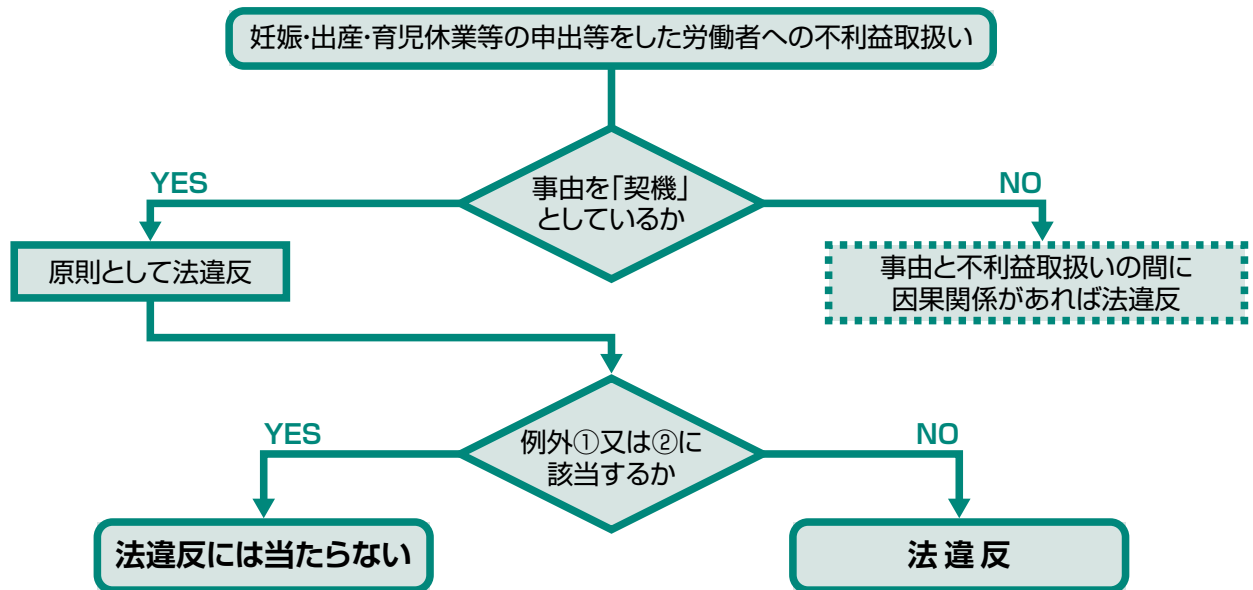
均等法及び育児介法の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産・育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」(※)不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※ 原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。
ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

妊娠・出産・育児休業等の申出等を理由とした労働者への不利益取扱い

妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。



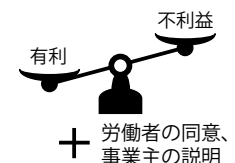
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき



例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



3 職場におけるハラスメントを防止するための雇用管理上の措置等

- ・セクシュアルハラスメント(均等法第11条第1項・第2項、第11条の2第2項・第3項)
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(均等法第11条の3第1項・第2項、第11条の4第2項・第3項、育児法第25条、第25条の2第2項・第3項)
- ・パワーハラスメント(労推法第30条の2第1項・第2項、第30条の3第2項・第3項)

派遣先は、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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策及びパワー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等を講じなければなりません。

事業主の責務(派遣先の責務)

- ・ハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題(以下「ハラスメント問題」という。)に対する労働者の関心と理解を深めること。
- ・労働者が他の労働者(取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮をすること。
- ・事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

事業主が講ずべき措置(派遣先の義務)

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・職場におけるハラスメントを行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、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その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、ハラスメントの発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否が微妙な場合でも、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、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合は、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 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

- ⑨ 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。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用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。

- ※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、(1)から(4)までの措置のほか、以下の措置を講ずる必要があります。
- ・(1)の①の際に、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ることや、制度等の利用ができることも併せて周知・啓発すること。
 - ・業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。(派遣元事業主に限る)

相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

派遣先は、派遣労働者が職場におけるハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを行ってはなりません。

なお、派遣先指針においても、派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントが含まれる旨明記されています(派遣先指針第2の7(1))。

4 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必要な措置
(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」(<https://www.mhlw.go.jp/www2/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。

労働者派遣法や派遣先指針においては、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(労働者派遣法第26条第6項、派遣先指針第2の3)。派遣先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違反になりえます。

また、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(派遣先指針第2の4(1))。

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、均等法第5条及び第7条の趣旨に照らし、派遣労働者の性別を理由とした差別を行ってはならないこととされています(派遣先指針第2の18(4))。

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、派遣元が労働者派遣契約に基づき労働者を派遣することも含まれます。したがって、派遣元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、派遣期間の制限(派遣先の事業所単位で原則3年、派遣労働者個人単位で3年)は適用されません(労働者派遣法第40条の2第1項、第40条の3)。

- (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

外国人労働者にも労働関係法令が適用されます!

日本国内の企業で働く方であれば、外国人だからといって「妊娠したら辞めてもらいたい」「ハラスメント相談には応じない」といったことは許されません。

詳細は都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお尋ねください。

<不利益な配置転換>

問 職場結婚するとの報告がありました。

同僚が働きにくいと思うので、女性が自ら退職しない場合は退職を勧めるか配置転換をしたいのですがどうでしょうか。

答 職場結婚を理由に一方の性にのみ退職勧奨や配置転換を行うなど、配置等について男女で要件を異なるものとするのは、均等法に違反します。また、労働者が退職勧奨に応じないからといって、執拗に退職を迫ったり解雇したりした場合も均等法違反となります。そのような取扱いを行わないよう、十分にご留意ください。

<解雇・退職勧奨>

問 女性社員から妊娠したとの報告がありました。

母体に何かあったら大変ですし責任もとれません。産休中の代替要員も雇わなければなりませんので、会社として新たな負担になります。女性社員に退職してもらっても良いでしょうか。

答 妊娠したことを理由として解雇や退職の強要を行うことは均等法に違反します。また、事業主からこのような対応を受けた女性は、働きながら子どもを持つことを躊躇するかもしれません。法律を守ることはもとより、社員が安心して子どもを産み育てられる環境づくりについても配慮をお願いします。

問 産後休業中の女性社員がまもなく復帰する見込みですが、担当していた業務は他の者が分担しているため仕事がありません。

退職してもらおうと思っていますが、何か問題はありますか。

答 妊娠や産前産後休業の取得を理由に、解雇や退職の強要をすることは均等法に違反しますので、そのようなことがないようにしてください。

また、産前産後休業からの復帰にあたっては、原職又は原職相当職への復帰が原則となります。妊娠の報告があった場合は、産前産後休業の取得や復帰を前提とした雇用管理をお願いします。

なお、労働基準法においても、産前産後休業期間中及びその後30日間は解雇してはならないこととされておりましてご注意ください。

<妊娠を理由とする不利益取扱い(賞与)>

問 妊娠による体調不良での休業期間や産前・産後休業期間については、賞与の支給額の算定対象外としていますが、何か問題はありますか。

答 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮する場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて算定対象外とするのは均等法違反となります。

また、同じ期間休業した(同程度労働能率が低下した)私傷病休暇期間等と比較して不利に取り扱うことも均等法違反ですのでご注意ください。

<セクシュアルハラスメント>

問 取引先の役職者にセクシュアルハラスメントを受けたという相談が女性社員からありました。窓口担当者レベルでは取引先に注意をすることは難しく、対応に限界を感じています。どうしたらよいでしょうか。

答 均等法により、事業主は職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処しなければなりません。相談窓口担当者一人で解決しようとするのではなく、会社として対応することを考えましょう。

取引先からのセクシュアルハラスメントについても、均等法に基づき、相談者から事実関係を確認するとともに必要な措置を講じなければなりません。また、セクシュアルハラスメント行為者とされる人に対する事実確認や措置についても、取引先と協力をしながら、併せて適正な措置を講じてください。

問 会社が小規模なので、セクシュアルハラスメント防止対策としてわざわざ相談・苦情窓口を設置するまでもないと考えますが、必ず設けなければいけないのでしょうか。

答 均等法における職場のセクシュアルハラスメント対策は、会社の規模の大小を問わず必ず講じなければなりません。どんなに小規模な会社であっても、相談に対応する担当者をあらかじめ決め、周知しておくなど、相談窓口を定める必要があります。

社内で担当者を選任できない場合は、社外の専門機関を窓口とすることも一つの方策でしょう。

<母性健康管理>

問 妊娠している女性社員から、妊娠による体調不良のため休業したいとの申出がありました。どのように対応したら良いでしょうか。

答 均等法では事業主に対し、妊娠している女性労働者が健康診査等を受け、主治医等から指導事項を受けた場合は、その指導を守ることができるようにするため、必要な措置を講じることを義務づけています。

事業主が講じなければならない措置としては、

- (1)妊娠中の通勤緩和
- (2)妊娠中の休憩に関する措置
- (3)妊娠中の症状等に対応した作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

があります。

通勤緩和、休憩に関する措置について、主治医等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置について、指導に基づく措置内容が不明確な場合には、女性労働者を介して主治医等と連絡をとり、その判断を求めるなどの対応が必要です。

○ 女性労働者の母性健康管理等について

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html>