

派遣労働者にも、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は適用されます！

派遣労働者も、当然に、男女雇用機会均等法に基づき、性別を理由に差別することは禁止されています。また、育児・介護休業法に基づき、一定の要件を満たすと、育児休業の対象となる等、育児・介護のための両立支援制度を利用できます。

さらに、労働者派遣法第47条の2、第47条の3及び第47条の4により、派遣元事業主だけでなく、派遣先の事業主も、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における、「妊娠・出産、育児・介護休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」、「妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策及びパワーハラスメント対策」、「妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置」が適用され、派遣元と派遣先ともに、使用者としての責任を負うことになります。

派遣労働者の性別を特定する行為等の禁止

1. 労働者の性別を理由とする差別の禁止

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別に関わりなく均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)。

派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女いずれかのみとすることは、禁止されています。

※ 労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる「登録型派遣」を行う事業主が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録をさせる行為は、「募集」に該当します。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の一連の手続きを含みます。

事業主は、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません(男女雇用機会均等法第6条)。

派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女いずれかのみとすることは、禁止されています。

※ 派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることは、「配置」に該当します。したがって、派遣元事業主が派遣先事業主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します。

2. 派遣労働者の性別を特定する行為の禁止

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）。

お問い合わせ先

大阪労働局雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第2号館 8階

☎ 06-6941-8940 FAX 06-6946-6486

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省HPもご確認ください

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/index.html



妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、妊娠等、厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に解雇等の不利益な扱いをすることは禁止されています。（男女雇用機会均等法第9条第3項）

妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠・出産等が理由でないことを証明しない限り無効となります。（男女雇用機会均等法第9条第4項）

また、派遣先の事業主も、派遣労働者が妊娠・出産等、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。（労働者派遣法第47条の2）

<厚生労働省令で定められている事由>（※）

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 母性健康管理措置を求め、又は当該措置を受けたこと
- ④ 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、又はこれら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
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- 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 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。

<禁止される不利益取扱いの例>

- ① 解雇すること
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 降格させること
- ⑥ 就業環境を害すること 例：業務に従事させない、専ら雑務に従事させること など
- ⑦ 不利益な自宅待機を命ずること
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと
- ⑪ 派遣労働者として就業する者について、派遣先の事業主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：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、派遣先の事業主が派遣元の事業主に対し、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。

職場におけるハラスメント対策の措置

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント（以下「ハラスメント」という。）をなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。（男女雇用機会均等法第 11 条、第 11 条の 2、第 11 条の 3、第 11 条の 4、育児・介護休業法第 25 条、第 25 条の 2、労働施策総合推進法第 30 条の 2、第 30 条の 3）

また、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。

（労働者派遣法第 47 条の 2、第 47 条の 3、第 47 条の 4）

<事業主が講ずべき措置の内容> 以下の 11 項目が厚生労働省の指針に定められています。

※ 男性に対するハラスメントや同性に対するハラスメントも対象となります。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ハラスメントの内容・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 ハラスメントの行為者については、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、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、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) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

⑨ 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、必要な措置等を講じること。（妊娠・出産等に関するハラスメントのみ）

(5) (1) ~ (3) までの措置と併せて講ずべき措置

⑩ 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。

⑪ 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。

※派遣元・派遣先ともに、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、労働者派遣の役務の提供を拒む等、解雇その他の不利益取扱いを行ってはなりません。

妊娠中及び出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません。

（男女雇用機会均等法第 12 条、13 条）

また、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。（労働者派遣法第 47 条の 2）

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

(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

【妊娠中】 妊娠 23 週まで 4 週間に 1 回

妊娠 24 週から 35 週まで 2 週間に 1 回

妊娠 36 週以後出産まで 1 週間に 1 回

※ただし、医師等が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保

【産後（出産後 1 年以内）】 医師等の指示するところにより、必要な時間を確保。

(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

・妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 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、休憩時間帯の変更 等）

・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等）

育児・介護休業法の概要

<育児休業・介護休業制度>

- 労働者は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則2回、育児休業をすることができます。
子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が最長2歳に達するまで、育児休業期間を延長することができます。
令和4年10月から、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで、分割して2回取得できる新たな育児休業「産後パパ育休」が創設されました。
(育児・介護休業法第5条～第9条の6)
- 労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、3回まで分割して通算して93日まで、介護休業をすることができます。
(育児・介護休業法第11条～第15条)
- ☆ 期間雇用者（パート・派遣・契約社員など）でも、一定の要件を満たす場合は、育児休業や介護休業をすることができます。

<短時間勤務等の措置>

- 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。
(育児・介護休業法第23条第1項、第2項)
- 事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を、対象家族1人につき制度利用開始から3年間の間で2回以上利用できるように、講じなければなりません。
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）
④介護サービスを利用する場合の費用助成
(育児・介護休業法第23条第3項)

<所定外労働の制限>

- 3歳未満の子を養育する労働者、または、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。
(育児・介護休業法第16の8、第16条の9)

<子の看護休暇制度>

- 小学校就学前までの子を養育する労働者は、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、事業主に申し出ることにより、小学校就学始期までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、日又は時間単位で休暇を取得することができます。
(育児・介護休業法第16の2、第16条の3)

<介護休暇制度>

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、日又は時間単位で休暇を取得することができます。
(育児・介護休業法第16の5、第16条の6)

<法定時間外労働の制限>

- 小学校就学前までの子を養育する労働者、または、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。
(育児・介護休業法第17条、第18条)

<深夜業の制限>

- 小学校就学前までの子を養育する労働者、または、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。
(育児・介護休業法第19条、第20条)

<不利益取扱いの禁止>

- 事業主は、以下を理由とする解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。
 - ・ 育児休業や産後パパ育休、介護休業などの制度の申出や取得
 - ・ 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと
 - ・ 産後パパ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと 等
(育児・介護休業法第10条、第16条等)

適切な対応のために派遣元と派遣先の連携体制を定めることが求められます！