

**「派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案（仮称）」**  
**概要について**

**1. 趣旨**

- 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 46 号）の一部が平成 28 年 4 月 1 日より施行される。
- 同法の趣旨を踏まえ、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 47 条の 4 に基づく派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）についても所要の改正を行う。

**2. 概要**

- 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止を以下のとおり定める。  
派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）第 2 条第 1 号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。
- 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するものが含まれることに留意する旨を定める。
- 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保を以下のとおり定める。
  - ① 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。
  - ② 派遣先は、派遣元事業主が障害者雇用促進法第 36 条の 3 の規定による措置を講じるに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。
- 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第 34 条の趣旨に照らし行ってはならない措置等を以下のとおり定める。
  - ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
    - ア 特定等に当たって、障害者又は障害者である派遣労働者（以下「障害者等」という。）

であることを理由として、障害者等をその対象から排除すること。

イ 特定等に当たって、障害者等に対してのみ不利な条件を付すこと。

ウ 特定等に当たって、障害者等でない者を優先すること。

エ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

② ①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。

③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。

④ 派遣先は、特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第 36 条の 2 又は第 36 条の 3 の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

○ その他所要の規定の整備を行うこと。

### 3. 根拠条文

労働者派遣法第 47 条の 4

### 4. 適用日

平成 28 年 4 月 1 日（予定）