

受入事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 17 年厚生労働省告示第 457 号）の新旧案

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
第二 受入事業主が講ずべき措置 一～三 （略） 四 <u>性別による差別及び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</u> （一）<u>性別による差別の禁止</u> <u>受入事業主は、送出事業主との間で建設業務労働者就業機会確保契約を締結するに当たっては、当該建設業務労働者就業機会確保契約に送出労働者の性別を記載してはならないこと。</u> （二）<u>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</u> <u>受入事業主は、送出事業主との間で建設業務労働者就業機会確保契約を締結するに当たっては、送出事業主が当該受入事業主の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号。以下「障害者雇用促進法」という。）第二条第一号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）であることを理由として、障害者を排除し、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。</u>	第二 受入事業主が講ずべき措置 一～三 （略） 四 <u>性別による差別の禁止</u> <u>受入事業主は、送出事業主との間で建設業務労働者就業機会確保契約を締結するに当たっては、当該建設業務労働者就業機会確保契約に送出労働者の性別を記載してはならないこと。</u>

五・六 （略）

七 適切な苦情の処理

(一) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

受入事業主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、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である送出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等が含まれることに留意すること。

(二) 苦情の処理を行う際の留意点等

受入事業主は、読替え後の労働者派遣法第四十四条の規定により受入事業主の事業を送出中の労働者を使用する事業と、読替え後の労働者派遣法第四十五条及び第四十六条の規定により受入事業主の事業を行う者を送出中の労働者を使用する事業者と、読替え後の労働者派遣法第四十七条の二から第四十七条の四までの規定により建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受ける者を送出労働者を雇用する事業主とみなして労働関係法令を適用する事項に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応しなければならないこと。また、受入事業主は、送出労働者の苦情の申出を受ける者、受入事業主において苦情の処理を行う方法、送出事業主と受入事業主との連携のための体制等を建設業務労働者就業機会確保契約において定めるとともに、送出労働者の受入に際し、説明会等を実施して、その内容を送出労働者に説明すること。さらに、受入管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を送出事業主に通知すること。また、送出労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該送出労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

五・六 （略）

七 適切な苦情の処理

(一) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

受入事業主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、パワーハラスメント等が含まれることに留意すること。

(二) 苦情の処理を行う際の留意点等

受入事業主は、送出労働者の苦情の申出を受ける者、受入事業主において苦情の処理を行う方法、送出事業主と受入事業主との連携のための体制等を建設業務労働者就業機会確保契約において定めるとともに、送出労働者の受入に際し、説明会等を実施して、その内容を送出労働者に説明すること。さらに、受入管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を送出事業主に通知すること。また、送出労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該送出労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

九 適正な送出就業の確保等

(一) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

受入事業主は、その指揮命令の下に労働させている送出労働者について、送出就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、読替え後の労働者派遣法第四十条第一項から第三項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに受入事業主が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないこと。また、受入事業主は、同条第五項の規定に基づき、送出事業主の求めに応じ、当該受入事業主に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をよりの確に把握するために必要な情報を送出事業主に提供するとともに、送出事業主が当該送出労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、送出事業主からの求めに応じ、当該送出労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、当該送出労働者の職務の評価等に協力をするように配慮しなければならないこと。

(二) 建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額、交渉の適切な実施等

イ (略)

九 適正な送出就業の確保等

(一) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

受入事業主は、その指揮命令の下に労働させている送出労働者について、送出就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、読替え後の労働者派遣法第四十条第一項から第三項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに受入事業主が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないこと。また、受入事業主は、読替え後の労働者派遣法第四十条第五項の規定に基づき、送出事業主の求めに応じ、当該受入事業主に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をよりの確に把握するために必要な情報を送出事業主に提供するとともに、送出事業主が当該送出労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、送出事業主からの求めに応じ、当該送出労働者の職務の評価等に協力をするように配慮しなければならないこと。

(二) 建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額

イ (略)

ロ 受入事業主は、送出事業主による建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、送出事業主が読替え後の労働者派遣法第三十条の三又は第三十条の四第一項の規定に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を受入事業主に提示した上で建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合は、読替え後の労働者派遣法第二十六条第十一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意すること。また、受入事業主は、送出事業主が、読替え後の労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象送出労働者の待遇の改善を進める観点から、読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、同号イの厚生労働省令で定める賃金の額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することが想定されることに留意すること。

ハ (略)

(三) (略)

(四) 障害者である送出労働者の適正な就業の確保

イ 受入事業主は、その指揮命令の下に労働させる送出労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、送出労働者が障害者であることを理由として、障害者でない送出労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。

(新設)

ロ (略)

(三) (略)

(新設)

ロ 受入事業主は、建設業務労働者就業機会確保契約に基づき送り出された労働者について、送出事業主が障害者雇用促進法第三十六条の三の規定による措置を講ずるため、送出事業主から求めがあったときは、送出事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

十～十八 (略)

十～十八 (略)