

派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正について

1 趣旨

第164回国会において、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及び労働基準法の一部を改正する法律（平成18年法律第82号。以下「改正法」という。）が成立し、それに伴い「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。以下「改正指針」という。）が策定され、平成19年4月1日から施行される。

それを受けて、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）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）の改正を行った。

2 概要

○ 派遣先が紹介予定派遣を受け入れる際の派遣労働者の特定等に当たり、改正法による改正後の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（以下「改正均等法」という）第五条及び第七条の趣旨に照らし行ってはならない措置等を定めること。

（1）男女双方に対する差別の禁止

改正均等法及び改正指針において、男女双方に対する直接差別が禁止されたこと等を受け、派遣労働者の特定等に当たり、改正均等法第5条の趣旨に照らし行ってはならない措置について改正する。

（2）間接差別の禁止

改正均等法及び改正指針において間接差別の禁止が規定されたことを受け、派遣先が派遣労働者の特定等に当たり、改正均等法第7条の趣旨に照らし行ってはならない措置を定める。

3 公示 平成19年3月23日

施行 平成19年4月1日

(参考1)

○派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第百三十八号）

※下線部分は改正部分

改 正 後	現 行
第一 (略) 第二 (略) 十八 (略) (一) ～ (三) (略) (四) 派遣先が特定等に当たり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（昭和四十七年法律第百十三号。以下「均等法」という。）<u>第五条及び第七条の趣旨に照らし行ってはならない措置等</u> ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、<u>例えば次に掲げる措置を行わないこと。</u> ア 特定等に当たって、<u>その対象から男女のいずれかを排除すること。</u> イ 特定等に当たっての<u>条件を男女で異なるものとする。</u> ウ 特定に係る<u>選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。</u> エ 特定等に当たって<u>男女のいずれかを優先すること。</u> オ 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、<u>男女で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。</u>	第一 (略) 第二 (略) 十八 (略) (一) ～ (三) (略) (四) 派遣先が特定等に当たり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（昭和四十七年法律第百十三号。以下「均等法」という。）<u>第五条の趣旨に照らし行ってはならない措置</u> ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、次に掲げる措置を行わないこと。 ア 特定等に当たって、<u>女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。</u> イ 特定等に当たって、<u>男女をともに特定等の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての特定等に係る人数を設定すること。</u> ウ 特定等に当たり、<u>年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。</u> 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、<u>女性に対して男性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。</u> オ 特定に係る試験等について、<u>女性に対して男性と異なる取扱いをすること。</u> カ 特定等に当たって、<u>女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。</u>

② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ 将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③ 紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第八条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。

② 紹介予定派遣に係る女性派遣労働者の特定等に係る措置に関する特例

均等法第九条は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置は違法でないことを定めている。この場合、支障となっている事情とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざす企業の制度や慣行に基づき、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものであり、支障となっている事情の存否は、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断するものとするのが適当である。このことから、紹介予定派遣に係

④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）

iii i 及び ii に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

イ 労働基準法第六十一条第一項、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第二項の規定により女性

る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、当該特定の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、①にかかわらず、行って差し支えない。

③ 適用除外

次のいずれかに該当する場合については、①及び②を適用しない。

ア 次に掲げる職業に従事する派遣労働者に係る場合

i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男性又は女性のいずれか一方の性に従事させることが必要である職業

ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）

iii i 及び ii に掲げる職業のほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男性又は女性のいずれか一方の性に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業

イ 労働基準法第六十一条第一項、第六十四条の二又は第六十四条の三第二項の規定により女性の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女性に対して男性と

を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第三条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

均等な機会を与えること又は女性派遣労働者に対して男性派遣労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ウ 風俗、風習等の相違により女性が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により女性に対して男性と均等な機会を与えること又は女性派遣労働者に対して男性派遣労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

改正男女雇用機会均等法の概要

1 性差別禁止の範囲の拡大

- 男女双方に対する差別の禁止
- 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの追加・明確化
- 間接差別の禁止

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
- ③ 合理的な理由がある場合でないときに講ずることをいい、

省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止されます。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

※なお、省令で規定するもの以外にも間接差別は存在しうるものであり、司法判断として、間接差別法理により違法とされる場合もありうるものである。

2 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

3 セクシュアルハラスメント対策の強化

- 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
- セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化

4 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- 国が事業主に対して行う援助の内容を追加

5 男女雇用機会均等の実効性の確保

- セクシュアルハラスメントと母性健康管理措置を調停及び企業名公表制度の対象に追加

施行期日

平成19年4月1日

- 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（平成十八年厚生労働省告示第六百十四号）

第2 直接差別

2 募集及び採用（法第5条関係）

(1) (略)

(2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第5条により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(略)

ロ 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(略)

ハ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(略)

ニ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(略)

ホ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(略)

14 法違反とならない場合

(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ～ヘ (略)

(2) 次に掲げる場合において、2から4までにおいて掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務

③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

- ロ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ハ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

第3 間接差別（法第7条関係）

1 雇用の分野における性別に関する間接差別

(1)～(3) (略)

2 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること（法第7条・均等則第2条第1号関係）

(略)

3 コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第2号関係）

(略)

○ 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（昭和四十七年法律第百十三号）

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

○ 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（昭和六十一年労働省令第二号）

（実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置）

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関す

る事由を要件とするもの

- 二 労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの

- 三 （略）