

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日から施行されます。

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）の改正を行いました。

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。（第二の十八(四)）

（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しています。

（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ています。

3 施行 平成19年4月1日

改正後	現行
<p>第一 (略)</p> <p>第二 (略)</p> <p>十八 (略)</p> <p>(一) (三) (略)</p> <p>(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。）第五条及び第七条の趣旨に照らし行つてはならない措置等</p> <p>① 派遣先は、特定等を行うに当たつては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。</p> <p>ア 特定等に当たつて、その対象から男女のいずれかを排除すること。</p> <p>イ 特定等に当たつての条件を男女で異なるものとする。</p> <p>ウ 特定に係る選考において、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。</p> <p>エ 特定等に当たつて男女のいずれかを優先すること。</p> <p>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、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を請求すること。</p>	<p>第一 (略)</p> <p>第二 (略)</p> <p>十八 (略)</p> <p>(一) (三) (略)</p> <p>(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。）第五条の趣旨に照らし行つてはならない措置</p> <p>① 派遣先は、特定等を行うに当たつては、次に掲げる措置を行わないこと。</p> <p>ア 特定等に当たつて、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。</p> <p>イ 特定等に当たつて、男女をともに特定等の対象としていにもかかわらず、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。</p> <p>ウ 特定等に当たり、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。</p> <p>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、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を請求すること。</p> <p>オ 特定に係る試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。</p> <p>カ 特定等に当たつて、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。</p>

- ② 派遣先は、特定等に関する措置であつて派遣労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、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つて、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つて、転居を伴う転勤に応じることができる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つては、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つていない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、行つて差し支えない。

- 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つていない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、支障となつていない事情とは、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、支障となつていない事情の存否は、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ことが適当である。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、性別にかかわらずなく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、行つて差し支えない。

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つてはならない警備業法（昭和四十七年法律第十七号）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

る特定等に当たつては、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、行つて差し支えない。

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つてはならない警備業法（昭和四十七年法律第十七号）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二百三十三号）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