

派遣労働者の妊娠・出産、育児・介護等に関する派遣元・派遣先の責任の分担

- 女性にのみ適用(労働基準法・男女雇用機会均等法に基づき母性保護・母性健康管理のため設けられている制度。労働者区分にかかわらず全ての女性が対象となります。)
- 男女とも適用
- ★ 派遣元事業主と派遣先事業主がともに責任を負う事項

項目	対象期間	派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項	
妊娠・出産及び育児関係	妊娠中	<ul style="list-style-type: none"> ● 産前休業 産前6週 (多胎妊娠は14週) 【労働基準法第65条第1項】 ● 産後休業 産後8週 (うち6週は強制休業) 【労働基準法第65条第2項】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 産前産後休業期間及びその後30日間の解雇制限。 【労働基準法第19条第1項】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 坑内労働の禁止、妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限 【労働基準法第64条の2、3】 ● 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限 【労働基準法第66条第1項】 ● 妊産婦の時間外・休日労働、深夜業の制限 【労働基準法第66条第2、3項】 ● 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 ★ 【男女雇用機会均等法第12条、13条】
	<p>出産</p> <p>子が1歳まで</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業(子が1歳に達するまでの間で本人が申し出た期間取得可。保育所へ入所できない場合等は1歳6か月まで。なお、男性の育児休業は子が生まれた日から取得可。) 【育児・介護休業法第5条等】 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>期間雇用者については申出時点で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上、かつ、 ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(但し、子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。)が対象。 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 ★ 【男女雇用機会均等法第12条、13条】 ①妊産婦の保健指導・健康診査を受けるための時間の確保 ②医師等の指導に基づく妊産婦中の通勤緩和・休憩に関する措置、妊娠中又は出産後の症状等に対応する作業の制限、勤務時間の短縮、休業等 	
	子が3歳まで	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児のための勤務時間短縮等の措置 事業主は、次のいずれか一つ以上の措置を講じなければならない。 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③時差出勤制度 ④所定外労働の免除 ⑤企業内託児施設その他これに準ずる便宜の供与 ⑥育児休業に準ずる制度(1～3歳) 【育児・介護休業法第23条第1項】 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児時間 (1日2回各々30分以上) 【労働基準法第67条】 	

妊娠・出産及び育児関係	子が小学校入学まで	<p>■育児のための時間外労働(月24時間、年150時間以下)・深夜業の制限 【育児・介護休業法第17条、19条】</p> <p>■子の看護休暇 労働者1人当たり年5日 【育児・介護休業法第16条の2】</p>	
		<p>●女性労働者が妊娠・出産したこと、労働基準法に基づく母性保護の措置・男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置を申し出たこと・措置を受けたこと、妊娠・出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 ★ 【男女雇用機会均等法第8条第3項】</p> <p>■育児休業、子の看護休暇の申出又は取得を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 【育児・介護休業法第10条】</p>	
介護関係	対象家族1人につき要介護状態ごとに1回、通算93日	<p>■介護休業(申出により、要介護状態にある対象家族1人につき常時介護を必要とする状態ごとに1回、取得可) 【育児・介護休業法第11条等】</p> <p>期間雇用者については、申出時点で</p> <p>①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上、かつ、 ②介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(但し、93日を経過した日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなる者を除く)が対象。</p>	
		<p>■介護のための勤務時間短縮等の措置 事業主は、次のいずれか一つ以上の措置を講じなければならない。</p> <p>①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③時差出勤制度 ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成 その他これに準ずる便宜の供与 【育児・介護休業法第23条第2項】</p>	
	対象家族が要介護の間	<p>■介護のための時間外労働(月24時間、年150時間以下)・深夜業の制限 【育児・介護休業法第18条、20条】</p>	
		<p>■介護休業の申出又は取得を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 【育児・介護休業法第16条】</p>	
セクハラ関係		<p>■セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置★</p> <p>①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ④プライバシーの保護・不利益取扱いのないことの周知等 【男女雇用機会均等法第11条】</p>	<p>■セクシュアルハラスメント防止のための指揮命令上の措置★</p> <p>①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ④プライバシーの保護・不利益取扱いのないことの周知等 【男女雇用機会均等法第11条】</p>

H19.4

◇問い合わせ先◇ 北海道労働局雇用均等室 TEL011-709-2715
労働基準法に関することについて詳しくは、労働基準監督署にお尋ねください。