（傍線部分は改正部分）

改正後

第二　受入事業主が講ずべき措置

一～三　（略）

四　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

㈠　性別による差別の禁止

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。

㈡　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

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。

五・六　（略）

七　適切な苦情の処理

㈠　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。

㈡　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、送出労働者の受入れに際し、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。

改正前

第二　受入事業主が講ずべき措置

一～三　（略）

四　性別による差別の禁止

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。

五・六　（略）

七　適切な苦情の処理

㈠　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。

㈡　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、送出労働者の受入れに際し、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。