

-派遣労働者の同一労働同一賃金-
公的機関の入札における留意点等～

令和2年12月4日

厚生労働省 岐阜労働局
職業安定部 職業安定課 需給調整事業室

本日のテーマ

- 1 派遣労働者の同一労働同一賃金について**
- 2 公的機関における留意点（入札制度など）**

テーマ1

派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣労働者の同一労働同一賃金について

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し「**派遣先均等・均衡方式**」又は「**労使協定方式**」のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている（令和2年4月施行）

(※) 「派遣先均等・均衡方式」 派遣先の通常の労働者を比べて、派遣労働者の待遇を確保
「労使協定方式」 一定の要件を満たす派遣元の労使協定により、派遣労働者の待遇を確保



- **派遣先**についても、**待遇情報を派遣元に提供する義務**などがあり、公的機関も派遣先として対応が必要。

公的機関であっても、派遣先として労働者派遣法の適用を受ける

派遣先の義務など

1 待遇情報の提供



2 派遣料金の配慮義務



3 福利厚生施設などの利用



4 追加の情報提供



5 行政ADR



テーマ2

公的機関における留意点（入札制度など）

- 1 待遇情報の提供**
- 2 派遣料金の配慮義務**
- 3 福利厚生施設などの利用**
- 4 追加の情報提供**
- 5 行政ADR**

1 待遇情報の提供

概要



Point

派遣元の待遇決定方式により、
提供する待遇情報が異なる

■ 派遣先均等・均衡方式

派遣先の労働者（比較対象労働者）



■ 労使協定方式

業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）



1 待遇情報の提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
(昭和六十年法律第八十八号)

第二十六条 略

2～6 略

- 7 **労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。**
- 8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。
- 9 **派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。**
- 10 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。

1 待遇情報の提供

比較の対象となる労働者の「選び方」

① **職務の内容 + 人材活用の仕組**
が同じ通常の労働者

② **職務の内容(業務の内容 + 責任
の程度)**が同じ通常の労働者

③ **業務の内容 or 責任の程度**
が同じ通常の労働者

④ **人材活用の仕組**が
同じ通常の労働者

⑤ ①～④までに相当する
短時間・有期雇用労働者

⑥ **仮想**の通常の労働者

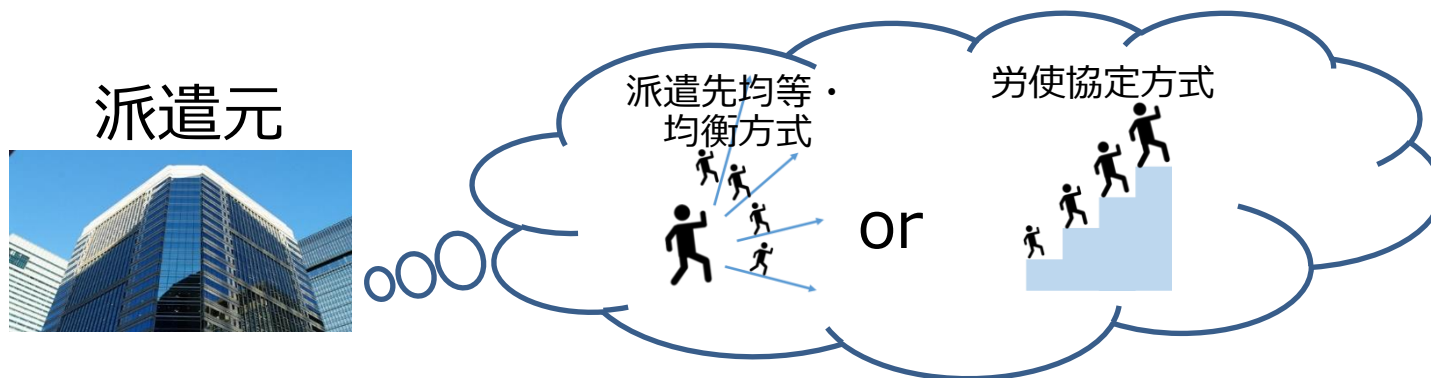


1 待遇情報の提供

入札（仕様書等）における留意点

ポイント1

待遇決定方式の選択は、派遣会社が決めるものです



改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

問 待遇決定方式を派遣先が決め、一方の待遇決定方式の派遣会社だけ、入札に参加させることは問題ないですか。

答 待遇決定方式の選択については、派遣労働者の納得感や雇用の安定、キャリア形成等を考慮しながら、派遣労働者の就業の実態をよく知る**派遣元事業主の労使に委ねられているもの**です。

このため、派遣先(国・地方公共団体。以下同じ。)が「労使協定方式を採用する」等を派遣元事業主に通知し、受け入れ予定の派遣労働者の**待遇決定方式を一方向的に限定することは、改正労働者派遣法の趣旨に反し、適当ではありません。**

また、待遇を引き下げることが目的としている場合は、改正労働者派遣法の趣旨に反するものであり、適当ではありません。

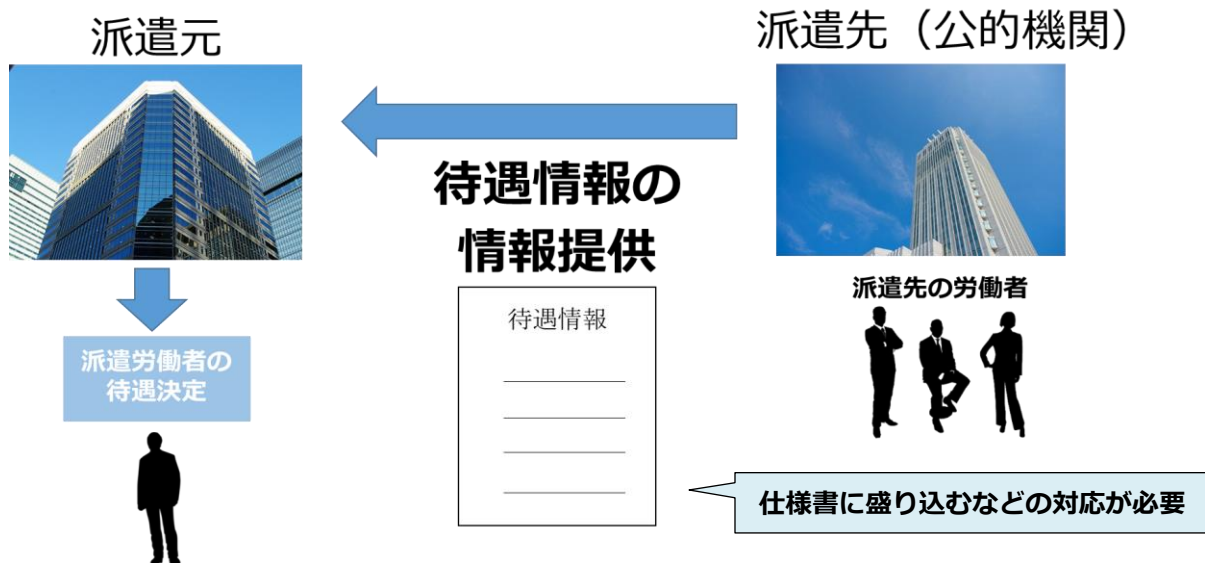
さらに、派遣元事業主の選定に当たっては、入札等によって決定することになりますが、入札に当たって、いずれかの方式に限定することは、**公正性の確保の観点からも適切ではないもの**と考えられます。

1 待遇情報の提供

入札（仕様書等）における留意点

ポイント2

比較対象労働者の情報提供が必要です



改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

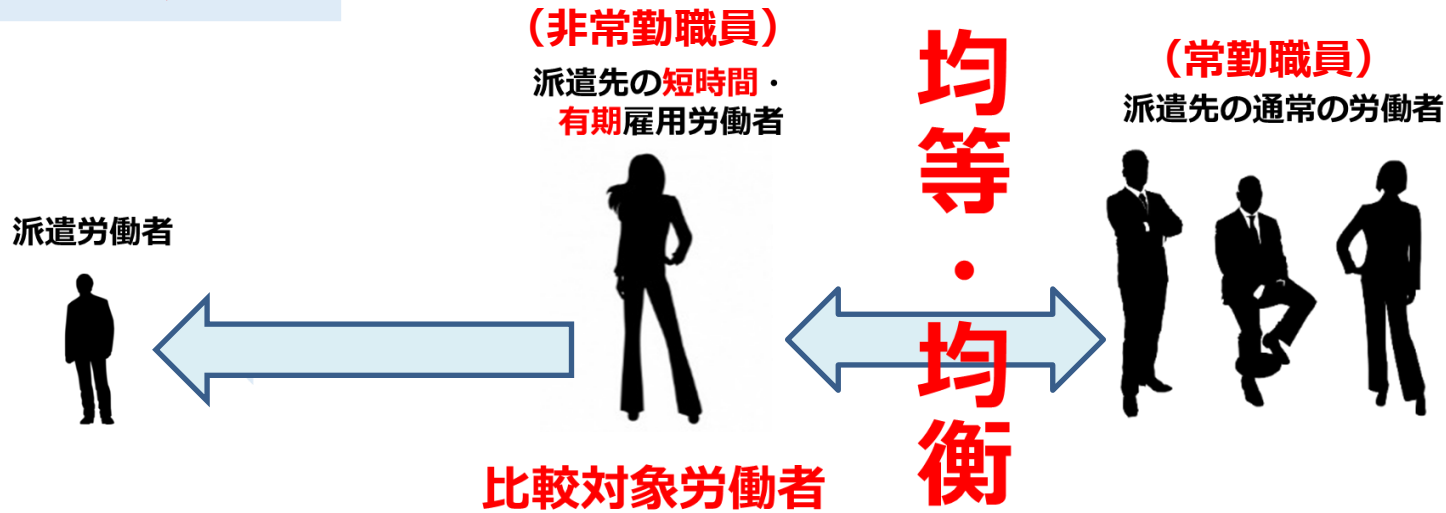
問 入札を行う場合、比較対象労働者の待遇状況について、どのような対応が必要でしょうか。

答 比較対象労働者の待遇情報を情報提供していない場合、契約は締結できません。そのため、例えば、**予め、仕様書の中に比較対象労働者に関する内容を盛り込むとともに、開札前に行われる入札説明会等において、比較対象労働者に関する資料を配布することなどが考えられます。**

なお、上記方法によらず、落札後に初めて比較対象労働者の情報提供をする場合、契約締結前であるものの、法第30条の3の規定に基づく派遣労働者の均等・均衡待遇を確保することが難しくなるものと考えられます。

1 待遇情報の提供

⑤ ①～④までに相当する
短時間・有期雇用労働者



改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

問 非常勤職員を比較対象労働者として提供する場合、常勤職員と均等・均衡を図っている必要がありますか。

答 必要です。その際は、パートタイム・有期雇用労働法の均等・均衡待遇の考えを参考に、常勤職員と非常勤職員との間で不合理な待遇差がないことを客観的に説明できることが必要です。

問 現在、5年計画で非常勤職員の待遇の見直しをしています。どの時点の待遇情報を提供することが必要ですか。

答 労働者派遣法第30条の3は、派遣労働者の待遇について、派遣先に雇用される「通常の労働者」との間において、不合理と認められる相違を設けてはならないとしています。

そのため、派遣先において、通常の労働者との均等・均衡待遇が実現されていない短時間・有期雇用労働者の待遇の水準の情報ではなく、計画どおりに待遇が上がることを見越し、通常の労働者との均等・均衡が図られている水準の比較対象労働者の待遇の情報提供が必要です。

1 待遇情報の提供

仕様書への記載イメージ

第〇 比較対象職員の賃金等の待遇に関する情報提供

労働局は、労働者派遣法に基づき、**別添**のとおり、比較対象職員の待遇等に関する情報提供を行う。

(提供のイメージ ※基本給の場合)

待遇の種類

① 基本給

待遇の内容

基本給（俸給）は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）等に基づいて決定され、比較対象労働者については、その職務内容から、給与法第6条第1項第一号イ「行政職俸給表（一）」が適用され、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき〇級に決定され、号俸については、その経験年数や学歴免許等の資格を考慮して決定されるが、標準的な場合（経験年数●年目）の号俸は□号俸（■●円/月）。なお、号俸の決定方法は、採用試験の区分に対応する初任給基準に定められる号俸（国家公務員採用一般職試験合格者の場合1級25号俸）に、採用前の経験（職歴1年につき4号俸加算）及び学歴（院卒の場合は2年分8号俸加算）等を加味し、さらに、採用後は勤務成績に応じた号俸（能力評価及び業績評価の5段階の評定（S・A・B・C・D）の組み合わせに応じ、0～8号俸の間で1年の加算を決定。標準は1年4号俸）が在職年数分加算されます。

待遇の性質・目的

・職員に支給される給与は、基本給（俸給）と各種手当から構成されるが、そのうち、基本給（本俸）は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬である。

以下の点を考慮。

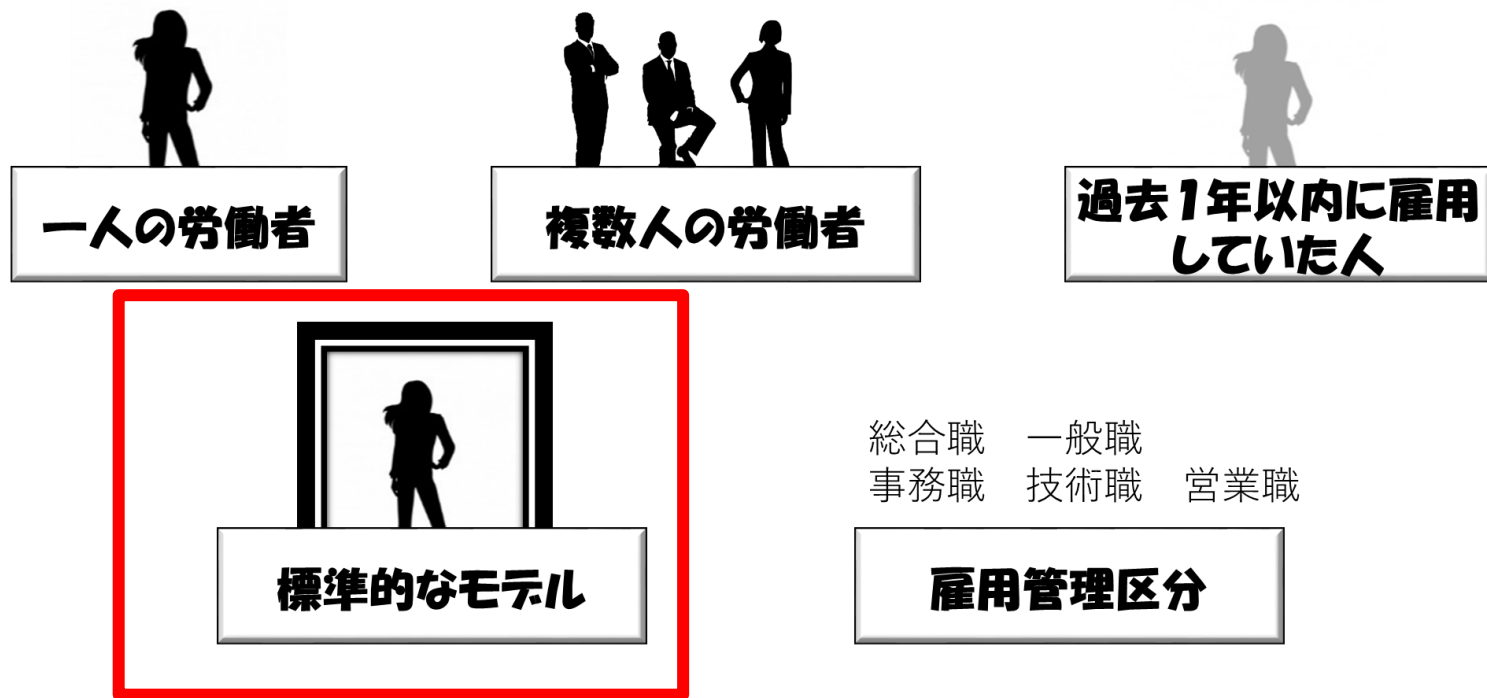
- ・職務の複雑、困難及び責任の度
- ・経験年数、学歴免許等の資格

待遇決定に
当たって考
慮した事項

※ 派遣元が比較対象労働者の待遇を適切に把握することができるよう、必要に応じて、「基本給」の昇給等についても同様に記載し、情報提供の内容に関連する法令等の条文及び別表等を提供することが求められます。

※ 記載を省略している部分については、労働者派遣事業関係業務取扱要領第16様式集等をご参照ください。

1 待遇情報の提供



改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

問 比較対象労働者となる職員（常勤及び非常勤）の基本給（俸給）については、給与法（一般職の職員の給与に関する法律）等に基づき、職員の職務の内容等に応じて、俸給表で定められた額が支給されているため、特定の比較対象労働者個人の待遇ではなく、当該職務に適用される俸給表及び級の格付けと、**標準的な号俸の例（例えば経歴年数●年の場合）**を、**比較対象労働者の標準的なモデルとして情報提供**することは差し支えないでしょうか。

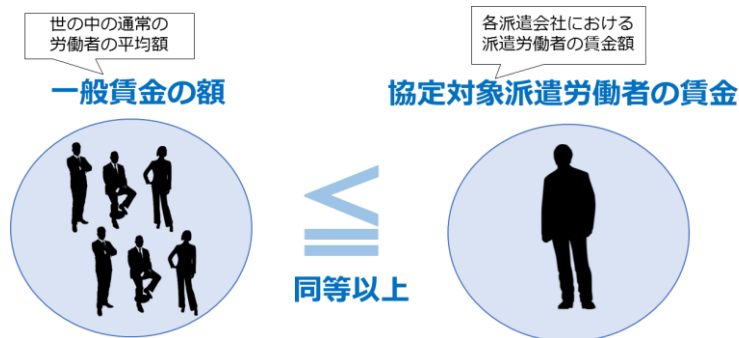
答 貴見のとおり。なお、比較対象労働者の優先順位が①～⑤の比較対象労働者の情報提供に関して、標準的なモデルにより情報提供する場合は、当該職務に実際に適用される俸給表及び級の格付けに加え、号俸の決定方法がわかる情報を併せて提供する必要があります。

1 待遇情報の提供

労使協定方式の場合の留意点

ポイント3

労使協定方式の場合に備えて、業務内容等を明確にする必要があります



一般基本給・賞与等の額 = 「**基準値（0年）×能力・経験調整指数×地域指数**」

改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

問 労使協定方式を採用する派遣元事業主に対して、職種や能力・経験調整指数、地域指数を示す必要はありますか。

答 職種や能力・経験調整指数、地域指数については、派遣元事業主が決めるものですが、**説明会において、具体的な業務内容や責任の程度、就業場所等を示す**など、派遣元事業主の待遇決定に必要な情報を提供することが望ましいものです。

仕様書への記載イメージ

第〇 業務内容

主に、〇〇宛てに送付する各種案内文書に対する対象者からの回答文書又は〇〇が提示する文書に記載された氏名・住所・口座情報等のデータ入力を行う。また、データ入力に当たり必要な文書記載内容の確認・審査、記載情報に係る電話照会等を行う。

したがって、派遣労働者においては、O A 機器の基本的操作を含む一般事務の能力が必要となる。具体的には、マイクロソフト社のWord、Excel、Outlook及びInternet Explorerについて、実務での操作経験を有し、ビジネス文書の作成・編集、表の作成、計算式を使用した集計、メールの送受信、情報収集といった作業が問題無くできること。

1 待遇情報の提供

落札後

ポイント4

開札後に同一労働同一賃金を実現できないような入札額の際は、注意が必要です

改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

問 明らかに同一労働同一賃金を実現できないような額と判断される場合はどのような対応を行えば良いでしょうか。

答 仕様書等に改正労働者派遣法に則った公正な待遇を確保することを要件として記載している場合、入札要件に合致していない業者は入札に参加することはできないものと考えられます。

なお、開札後に同一労働同一賃金を実現できないような入札額と推測される場合は、当該事業者の賃金水準や改正労働者派遣法への対応状況について、契約後に法律に抵触するような事実がないか等を確認し、法律に抵触するような場合は、契約解除をすることが考えられます（契約書に法令違反が生じたときに契約を解除することができる旨の条項を事前に設けておく必要があると考えられます）。

1 待遇情報の提供

その他のルール

(1) 変更時の情報提供の内容

派遣元は、派遣先から変更時の情報提供をもとに、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更があった時点から、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保することが必要。

→ 「労働者派遣契約前に提供した情報のうち変更があった内容」 + 「**変更が生じた時点**」を情報提供。

(2) 情報提供に関する手続き

- ・ 書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により情報提供。
- ・ 書面等（派遣元）、書面等の写し（派遣先）を、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存。

(3) 変更時の情報提供が不要な場合

次の場合には、比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合で、変更時の情報提供は不要。

① 現に派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象となる者のみである場合

→ 法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設を除き、変更情報の提供は不要。

ただし、新たに派遣先均等・均衡方式の対象者が含まれることとなったときは、遅滞なく、変更時の情報提供が必要。

② 労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更が生じた場合

- ・ 労働者派遣契約が終了する日前1週間以内における変更であって、
 - ・ 当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、法第30条の3（派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保）の規定に違反しないものであり、
 - ・ かつ、当該変更情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合
- には、変更時の情報提供は不要。

4 その他の留意点

その他のルール

(4) 待遇情報の取扱い

派遣先から派遣元に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

- ① 個人情報に該当するものの保管又は使用 → 均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られる。
- ② 個人情報に該当しないものの保管又は使用 → 均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要。
(適切な対応として、この他、保存義務経過後に利用することがなくなった情報を速やかに消去することも考えられる。)
- ③ 法第24条の4の秘密を守る義務の対象 → 派遣元事業主及びその代理人、使用人その他従業者は、正当な理由がある場合でなければ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない。

2 派遣料金の配慮義務



派遣料金の配慮義務

派遣料金の交渉に一切応じない

必要な額が提示されたのに
派遣料金が当該額を下回る

行政指導の対象となり得るもの

2 派遣料金の配慮義務

改正労働者派遣法によくあるご質問（公的機関に関するもの） 令和元年12月19日公表（令和2年2月4日更新）

問 一般競争入札（最低価格落札方式）の場合、その性格上、価格が最も有利なものと契約することになりますが、労働者派遣法第26条第11項の派遣料金の配慮義務との関係はどうなりますか。

答 仕様書に労働者派遣法を遵守するよう記載することなど、改正労働者派遣法に則った公正な待遇を確保することを要件としていれば、一般競争入札の結果をもって、直ちに派遣料金の配慮義務違反となるものではありません。

問 人事院勧告等により比較対象労働者の待遇に変更があった場合に、変更の内容を派遣先に伝える必要があります。人事院勧告が出た時点で既に予算が決まっている場合、派遣先の通常の労働者との均等・均衡について善処していれば、法第26条第11項の派遣料金の配慮義務違反にはなりませんか。

答 派遣料金の配慮義務においては、派遣元事業主が労働者派遣法第30条の3又は同法第30条の4第1項に基づく賃金を確保するために必要な額を提示した上で、派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得るものです。

このため、派遣元事業主が派遣料金の交渉を行った場合は、例えば、予算と実際に契約を締結する際の派遣料金の差額を活用すること等により、派遣料金について配慮を行うことが必要となるものです。

1 待遇情報の提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
(昭和六十年法律第八十八号)

第二十六条 略

2～10 略

11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該**労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が**、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを**遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。**

3 福利厚生施設などの利用

教育訓練

派遣元の求めに応じ、必要な措置

(業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練)



教育訓練

福利厚生施設

利用機会の付与



給食施設



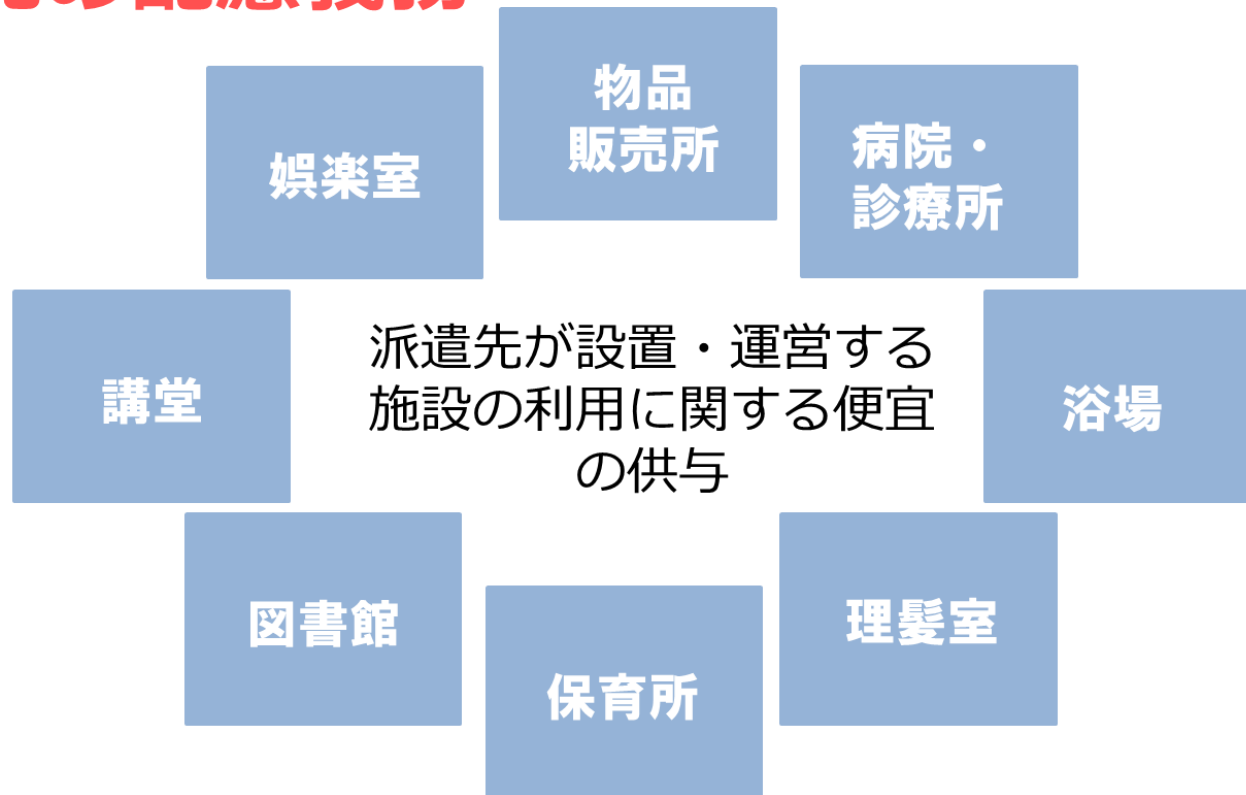
更衣室



休憩室

3 福利厚生施設などの利用

派遣先の配慮義務



3 福利厚生施設などの利用

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
(昭和六十年法律第八十八号)

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 略

- 2 **派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**については、当該**派遣労働者**が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該**派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。**
- 3 **派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設**であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる**派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。**
- 4 前三項に定めるもののほか、**派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの**（前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）**の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない。**

4 追加の情報提供

派遣元が労働者に説明するに当たって、
派遣元から**追加の情報提供**
を求められることもある

例えば、

賃金の実状をよりの確に
把握するための情報

派遣労働者の**職務の評価等**

追加の**比較対象労働者の情報**
(契約先の派遣元が派遣先
均等・均衡方式の場合)

派遣労働者

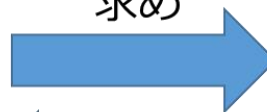


待遇決定
待遇差の説明

派遣元



求め



追加の情報提供

派遣先



4 追加の情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
(昭和六十年法律第八十八号)

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 略

2～4 略

- 5 派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。

5 行政ADR



派遣労働者の同一労働同一賃金に関し、派遣労働者と事業主の間に関する**トラブルの早期解決**を図るため、事業主と労働者との間の紛争を**裁判をせずに解決**する手続き「**行政ADR**（行政による裁判外紛争解決手続）」を整備。

具体的には①**都道府県労働局長**による紛争解決の援助（助言・指導・勧告）と②**調停会議**による調停・調停案の作成・受諾勧告の2つがある。

対象となる紛争とは

派遣元事業主

- ・法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）
- ・法第30条の4（労使協定方式）
- ・法第31条の2第2項（雇入れ時の説明）
- ・法第31条の2第3項（派遣時の説明）
- ・法第31条の2第4項（派遣労働者から求めがあった場合の説明）
- ・法第31条の2第5項（不利益な取扱いの禁止）

派遣先

- ・法第40条第2項（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施）
- ・法第40条第3項（給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与）

例えば・・・

- 派遣先の正社員と全く同じように働いているのに処遇が違う。
- 労使協定書どおりに処遇が決まっていない。
- 派遣先にある食堂や休憩室、更衣室を利用できない。