

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(Q9を追加)

主な質問への回答

質問	回答
待遇決定方式の選定	
Q1: 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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
比較対象労働者	
Q2: 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。	<p>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。</p> <p>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。</p>

主な質問への回答

質問	回答
<p>Q3: 非常勤職員を比較対象労働者としてその待遇情報を提供することは可能ですか。</p>	<p>次の①～⑥の優先順位により比較対象労働者を選定していれば可能です。</p> <ol style="list-style-type: none">① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者② ①に該当する労働者がいない場合、「職務の内容」が同じ通常の労働者③ ①及び②に該当する労働者がいない場合、「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者④ ①～③に該当する労働者がいない場合、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合、①～④に相当する短時間・有期雇用労働者(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要⑥ ①～⑤に該当する労働者がいない場合、派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者
<p>Q4: 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。</p>	<p>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。</p>
<p>Q5: 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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>

主な質問への回答

質問	回答
Q6:比較対象労働者の待遇情報提供のひな形をみましたが、もう少し詳細に教えてください。	<p>比較対象労働者の待遇情報としては、「一人の労働者」、「複数人の労働者又は雇用管理区分」、「過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者」、「労働者の標準的なモデル(新入社員、勤続〇年目の一般職など)」を選定することが考えられ、具体的には以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 比較対象労働者が一人である場合には、当該者に対する個別具体的な待遇の内容。例えば、賃金であればその額、教育訓練であればその実施状況。・ 比較対象労働者が複数人である場合に、これらの者に関する個別具体的な待遇の内容。数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇でない場合は標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容。・ 比較対象労働者が一人又は複数人である場合に、それぞれに適用されている待遇の実施基準(比較対象労働者の賃金水準等が把握できるものに限る。)。例えば、賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準並びに比較対象労働者が当該賃金テーブル及び等級表等の賃金水準のいずれに該当するかがわかるもの。
Q7: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、変更の内容を契約先の派遣元事業主に提供する必要はありますか。	<p>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は、遅滞なく、派遣元事業主に対して、変更内容についての情報を提供しなければなりません。</p> <p>その際、変更された情報により、派遣労働者の待遇が変更される場合は、必要に応じて、契約金額の変更が必要になります。</p>

主な質問への回答

質問	回答
<p>Q8: 派遣先均等・均衡方式の場合を想定した比較対象労働者の情報提供をすれば、労使協定方式の場合の情報提供すべき内容はそこに含まれているという理解で良いでしょうか。</p>	<p>原則は派遣先均等・均衡方式の情報提供の中に、労使協定方式の待遇情報の内容は含まれるものですが、労使協定方式における教育訓練については、法第40条第2項の教育訓練に限られるため、待遇決定方式の違いにより教育訓練の内容が異なる場合は、それぞれ明確にして情報提供していただく必要があります。</p> <p>※労働者派遣法第40条第2項 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。</p>
<p>Q9: 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(例えば経験年数●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。</p>	<p>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。</p>

主な質問への回答

質問	回答
派遣料金の配慮義務	
<p>Q10: 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の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。</p>	<p>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けば、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。</p>
<p>Q11: Q7において、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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
労使協定方式	
<p>Q12: 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。</p>	<p>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。</p>

主な質問への回答

質問	回答
福利厚生施設	
Q13: 派遣労働者に診療所や図書館などの福利厚生施設を利用させることが必要ですか。	派遣先には、労働者派遣法第40条第4項の規定に基づく配慮義務があります。ただし、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先に雇用される労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは、均等・均衡待遇の確保の措置の対象となる「待遇」には含まれません。
その他	
Q14: 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のでしょうか。	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)。