

シルバー人材センター派遣労働者（会員）の「同一労働同一賃金」の対応について

令和2年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行され、すべての派遣労働者について不合理な待遇が禁止されます（派遣先の規模や業種等による経過措置はありません）。

これに伴い派遣先及び派遣元に対して新たな義務が課せられます。

1 派遣労働者の同一労働同一賃金待遇は以下のいずれかの方式により確保されます。

- ・【派遣先均等・均衡方式】 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ・【労使協定方式】 一定の要件を満たす労使協定による待遇

シルバー人材センターは【派遣先均等・均衡方式】により対応します。

派遣先均等・均衡方式

派遣先の通常の労働者（比較対象労働）との均等・均衡により派遣会員の待遇を決定

比較対象労働者の待遇情報を提供していただく必要があります

（労働者派遣契約には情報提供が必要となります）



○比較対象労働者とは（次の①～⑥の優先順位により選出）

- ① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が会員（派遣労働者）と同一であると見込まれる通常の労働者
- ② 職務の内容が会員（派遣労働者）と同一であると見込まれる通常の労働者
- ③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが会員（派遣労働者）と同一であると見込まれる通常の労働者
- ④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が会員（派遣労働者）と同一であると見込まれる通常の労働者
- ⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者
※派遣先の通常の労働者との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されているものに限る。
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業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通常の労働者（仮想の通常の労働者）
※派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている者に限る。

2 派遣先は派遣元（シルバー人材センター）に対して必要な情報を提供していただく必要があります。

○ 待遇の改善

種類	例
給与関係	基本給、賞与、役職手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当 等
福利厚生	給食施設、休憩室、更衣室、慶弔休暇、病気休職 等
その他	教育訓練、安全管理に関する措置等

「給与関係」だけでなく、「福利厚生」
や「教育訓練」なども待遇に含まれます



○ 派遣先情報に基づく派遣元の義務

均等待遇

①職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的な取扱いを禁止

均衡待遇

①職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定します。

①②の両方とも同じなら「均等待遇」= 同じ待遇を適用する必要があります。

①②の両方またはいずれかが異なれば「均衡待遇」= その違いに応じた待遇

3 派遣労働者の同一労働同一賃金待遇が確保できるよう派遣料金については、派遣先に配慮義務が追加されました

派遣労働者同一労働同一賃金待遇を確保するため派遣元から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合などは配慮義務を尽くしていないものとして行政指導の対象となる場合があります。

○ 不合理と判断される例

待遇	目的	支給内容	違いの理由
通勤手当	通勤に関わる費用の補償	社員のみ定期代を全額支給。派遣会員は不支給。	派遣会員は社員に比べ勤務日が少ないため



派遣会員であっても通勤費用はかかるので、これは「不合理」といえます。