

令和2年1月

派遣先事業所様へ

「シルバー派遣事業における同一労働同一賃金」への  
対応のため派遣先事業所の皆様へのお願い

労働関係法の改正により、令和2年4月1日から、国の「同一労働同一賃金制度」が実施されます。

このことにより、貴事業所（派遣先）と当連合会（派遣元）の間では、

① 「貴事業所が雇用している労働者の待遇等に関する情報」を、派遣元（当連合会）に提供することが法令上義務付けられました。

② さらに、「①に掲げる情報が提供されない場合は、労働者派遣契約を締結できない。」という法律の定めがあり、貴事業所から情報がいただけないと、今後、会員を派遣できないことになってしまいます。

③ 当連合会としては、今後とも会員を貴事業所に派遣させていただきたいので、誠にお手数ですが、①に掲げる情報の提供に御協力願います。

詳しくは、別添の資料、記入例をご覧ください。

派遣先事業所様へ

当連合会（派遣元事業所）の派遣会員に対する  
通勤手当支給について、派遣先事業所の皆様へのお願い

パートタイム・有期労働法の改正により、令和3年4月1日から、事業主（当連合会）は、派遣会員に対し、連合会の他の職員と同じ基準で通勤手当を支給することになります。

貴事業所（派遣先）と当連合会（派遣元）の間では、

① 現在、「交通費」については、派遣先事業所様の基準でご配慮いただいておりますが、令和3年4月1日からは、当連合会の基準で派遣会員に「通勤手当」を支給することとなり、派遣先に対し派遣会員に支給する通勤手当相当分を、定率の派遣料金に上乗せして請求させていただきますこととなります。

② 令和3年4月1日からの取扱いではありますが、何卒ご理解賜りますよう、事前にお知らせ並びにお願い申し上げます。

（参考）参考までに、現在の当連合会の通勤手当基準では、通勤距離が片道2km未満の者には、支給していません。

令和2年1月吉日

派遣先事業所 様

公益社団法人石川県シルバー人材センター連合会  
会長 桶川 秀志  
(公印省略)

シルバー派遣事業に係る同一労働同一賃金への対応について (お願い)

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平素は、シルバー人材センター事業にご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、平成30年7月に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)により、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、いわゆる同一労働同一賃金の実現に向けた規定が整備され、労働者派遣事業においては、令和2年4月1日から、改正「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」(以下「派遣法」という。)が施行されます。

重要な点は、同一労働同一賃金への対応のため、「派遣先事業所が雇用している労働者の待遇等に関する情報」を派遣元事業主に対し提供することが義務付けられたことと、この情報が提供されない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないという法の定めがあり、会員を派遣することができなくなることです。

つきましては、公益社団法人石川県シルバー人材センター連合会(以下「県連合会」という。)の行う労働者派遣事業においてもこのことが適用となりますので、下記のことにご留意いただき、ご理解とご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

#### 記

- 1 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者(以下「派遣先」という。)には、派遣元事業主に対し、自己が雇用する通常の労働者等であって派遣元事業主が派遣労働者の均等・均衡待遇を図るに当たって参考にする労働者(以下「比較対象労働者」という。)の待遇等に関する情報を提供することが義務付けられます。
- 2 派遣労働者と派遣先の労働者との不合理な待遇差を解消するため、派遣元事

業主は、①派遣先の通常の労働者と比較して、賃金等の待遇を定める「派遣先均等・均衡方式」又は②派遣元事業主において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間で、待遇に係る労使協定を締結する「労使協定方式」のいずれかの方式を選択しなければならない旨規定されています。

県連合会におきましては、派遣先均等・均衡方式を採用させていただきます。

- 3 派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主である県連合会の実施事業所に対し、派遣会員が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等（基本給、賞与、手当、福利厚生等）の待遇に関する情報（以下「待遇情報」という。）を提供しなければなりません（派遣法第 26 条第 7 項）。
- 4 派遣先から待遇情報の提供がないときは、当該者との間で労働者派遣契約を締結してはならないとされています（派遣法第 26 条第 9 項）。
- 5 詳細につきましては、別添「シルバー派遣事業に係る同一労働同一賃金への対応」、「記入例」をご参照願います。

## 「シルバー派遣事業に係る同一労働同一賃金への対応」

### 1 派遣法における主な改正点

(1) 派遣労働者と派遣先の労働者との不合理な待遇差を解消するため、派遣元事業主は、次の①又は②のいずれかの方式を選択しなければならない旨の規定があります。

① 派遣先の通常の労働者と比較して、賃金等の待遇を定める「派遣先均等・均衡方式」

② 派遣元事業主において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間で、待遇に係る労使協定を締結する「労使協定方式」

(2) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者（以下「派遣先」という。）には、派遣元事業主に対し、自己が雇用する通常の労働者等であって派遣元事業主が派遣労働者の均等・均衡待遇を図るに当たって参考にする労働者（以下「比較対象労働者」という。）の待遇等に関する情報を提供することが義務付けられます。

なお、派遣元事業主は、当該情報が派遣先から提供されない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととされています（派遣法第 26 条第 9 項）。

(3) 派遣労働者が不合理な待遇差を感じることをないよう、雇入れ時、労働者派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務が強化されました。

(4) 派遣労働者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について、裁判をせずに解決する手続「行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）」が整備されます。

### 2 二つの派遣労働者の待遇決定方式に係る留意点

(1) 派遣先均等・均衡方式（派遣法第 30 条の 3）

派遣元事業主が、基本給、賞与、手当、福利厚生等全ての待遇のそれぞれについて、派遣先から比較対象労働者の待遇情報を受け（派遣法第 26 条第 7 項）、その情報に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式

この方式の留意点としては、

① 派遣先は、比較対象労働者の詳細な待遇情報（参考 厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（労働者派遣業界編）」36 頁）を派遣元事業主に対し、派遣契約締結前に提供しなければなら

ず、派遣先に作業が発生すること

- ② 派遣元事業主は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報を一つ一つ確認し、派遣労働者の待遇の検討・決定をしなければならないこと

等が挙げられます。

#### (2) 労使協定方式（派遣法第 30 条の 4 第 1 項）

派遣元事業主において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数の代表者との書面による協定により派遣労働者の待遇を決定する方式

### 3 石川県連合会において選択する待遇決定方式

公益社団法人石川県シルバー人材センター連合会（以下「県連合会」という）におきましては、次の①～③の理由により、派遣先均等・均衡方式を採用させていただきます。

- ① 本来、派遣労働者の待遇決定は、派遣先均等・均衡方式が原則であつて、労使協定方式は例外的取扱いであること（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（抄）平成 30 年 6 月 28 日参議院厚生労働委員会附帯決議三十四 1）。
- ② 労使協定方式で、協定に定める「賃金」については、一般労働者の平均賃金と同等以上であることが求められるため、派遣先から相応の労務提供を要求される可能性が高く、高齢者である派遣会員にとって負担が大きくなる可能性があること。
- ③ 派遣先均等・均衡方式は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、個々の待遇の性質及び目的に照らして適切なものを考慮して、不合理でないことが求められるものであり、派遣会員の職務内容等に応じた待遇決定となること。

※ 1 職務の内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※ 2 職務の内容及び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。

### 4 比較対象労働者の待遇情報の提供

#### (1) 比較対象労働者

- ① 比較対象労働者とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者（以下「派遣先」という。）に雇用される通常の労働者であつて、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、当該労働者派遣に係る派遣会員と同一であると見込まれるものその他の当該派遣会員と待遇を比較すべき労働者のことをいいます（表 1。派遣法第 26 条第 8 項、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施行規則（以下「派遣則」という。）第24条の5）。

- ② 派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主である、県連合会の実施事業所に対し、派遣会員が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等（基本給、賞与、手当、福利厚生等）の待遇に関する情報（以下「待遇情報」という。）を提供しなければなりません（派遣法第26条第7項）。

派遣先が雇用する労働者のうちどの労働者を比較対象労働者とするのかは、派遣先が判断し、その比較対象労働者の待遇に係る情報を派遣元事業主に提供することとされています。

派遣先は表1のア～カの優先順位により比較対象労働者を選定することになります。

表1 比較対象労働者

ア	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派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
イ	アに該当する労働者がいない場合にあつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
ウ	ア及びイに該当する労働者がいない場合にあつては、業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
エ	ア～ウに該当する労働者がいない場合にあつては、職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
オ	ア～エに該当する労働者がいない場合にあつては、アからエまでに相当する短時間・有期雇用労働者（「パート・有期雇用労働者」という。※1）
カ	ア～オに該当する労働者がいない場合にあつては、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（※2）
※1	パートタイム・有期労働法等に基づき、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ものに限る。
※2	当該労働者の待遇内容について、就業規則に定められており、かつ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）シルバー派遣事業における比較対象労働者

派遣会員の就業は、派遣先の通常の労働者が従事している多様な業務から、緊急時の対応など責任の程度が通常の労働者と異なる業務、危険・有害ではない業務、高齢者の体力に見合った業務などを切り出した業務であることが一般的ですので、比較対象労働者としては、業務の内容が派遣労働者と同一であることが見込まれる通常の労働者（表1のウ）又は短時間・有期雇用労働者（表1のオ）に該当するものがほとんどです。

なお、表1のカ「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」（「仮定の通常の労働者」）については、その時点では実在しない労働者を指していますが、仮定の通常の労働者の待遇は、実際に雇い入れた場合の待遇であることを証する一定の根拠（※）に基づき決定されている必要があります。

※ 仮に雇い入れるとすれば適用される待遇が示されている就業規則であって、労働基準監督署に届け出ている就業規則、労働基準監督署には届け出していないがモデル就業規則に基づき作成している就業規則等

### (3) その他

- ① 派遣先から待遇情報の提供がないときは、当該者との間で労働者派遣契約を締結してはならないとされています（派遣法第26条第9項）。これらの情報は、待遇の決定に当たって重要な情報であるとともに、派遣会員から求めがあった場合における比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明する際の根拠となります（派遣法第31条の2第4項）。
- ② 比較対象労働者に係る情報に変更があった時は、派遣先は遅滞なく、派遣元事業主に対して変更内容を情報提供しなければなりません（派遣法第26条第10項）。  
なお、派遣先が事実と反するような内容の情報を提供した場合には、派遣法に基づき、指導・助言及び勧告・公表の対象となり得ます（派遣法第48条第1項及び第49条の2）。
- ③ 派遣先に雇用される通常の労働者がいない場合（農家等）は、派遣法第30条の3の規定は適用されないため、シルバー連合は派遣先から待遇情報の提供を受ける必要ありませんが、念のため、書面に「雇用される通常の労働者がいない」とご記入願います。

## 5 派遣先から派遣元事業主に提供する待遇情報の内容

- (1) 待遇情報の内容は、表2のとおりです。（厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（労働者派遣業界編）」に添付されている様式（別添2）を参考に情報提供を受けます。記入例は、同マニュアル36頁、59頁～71頁を参照。）

なお、比較対象労働者は、特定の労働者ではなく、複数人を選んだり、標準的モデルや就業規則の該当する類型の労働者一般を選択したりすることも可能です。

表2 労働者派遣の役務を受けようとする者から派遣元事業主に提供する待遇情報の内容

ア	比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
イ	比較対象労働者を選定した理由



ウ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
エ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
オ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

(2) 待遇情報は、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ派遣先から県連合会に対して、表2の情報を整理して、書面の交付若しくはファクシミリ、電子メール等で提供願います（派遣則第24条の3第1項）。

(3) 派遣先から提供を受けた待遇情報の取扱いについては、次の点に留意します。

- ・ 県連合会は、待遇情報に係る書面等を労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存します。

**【参考】**

派遣先は当該書面等の写しを労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存する必要があります（派遣則第24条の3第2項）。

- ・ 待遇情報のうち、個人情報に該当するものの保管及び使用に当たっては、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限ることとします（派遣元指針第2の11）。
- ・ 待遇情報のうち、個人情報に該当しないものの保管及び使用に当たっても同様に、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定します。
- ・ 待遇情報は、派遣法第24条の4の秘密を守る義務の対象となります。なお、県連合会及びその代理人、使用人その他の従業員は、正当な理由がある場合を除き、その業務上取り扱ったことについて知り得た待遇情報を他に漏らしません。

6 職務内容に密接に関連する待遇に当たらない待遇の比較

派遣会員は有期又は短時間労働者に該当しますので、職務内容に密接に関連する待遇に当たらない待遇（通勤手当、住宅手当など）について、派遣元事業主の通常の労働者と比較し、不合理な待遇差がないようにします（パートタイム・有期労働法）。

7 派遣労働者の待遇の検討・決定

県連合会は、上記3の比較対象労働者の待遇情報を入手したら、その労働者と派遣会員の「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」を確認し、緊急時の対応など責任の程度等が異なる業務であること等を考慮したうえで、派遣会員の待遇（基本給、賞与、手当、福利厚生等全ての待遇）を決定します。

また、「職務内容に密接に関連する待遇に当たらない待遇」（上記5）についても確認します。

(参考)

派遣先が選定した比較対象労働者		派遣元に求められる待遇
ア 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派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	→	均等待遇
イ アに該当する労働者がいない場合にあつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 ウ ア及びイに該当する労働者がいない場合にあつては、業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 エ ア～ウに該当する労働者がいない場合にあつては、職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 オ ア～エに該当する労働者がいない場合にあつては、アからエまでに相当する短時間・有期雇用労働者（「パート・有期雇用労働者」） カ ア～オに該当する労働者がいない場合にあつては、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	→	均衡待遇

## 8 労働者派遣契約の締結

- ① 派遣先は、派遣料金について、県連合会が派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を遵守できるよう配慮しなければならないとされています（派遣法第26条第11項）。

派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、県連合会が派遣先均等・均衡方式に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に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とされています。

### 【参考】

派遣料金の配慮義務は、労働者派遣契約の締結又は更新のときだけでなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められます（派遣先指針第2の9の(2)のイ）。

## 9 派遣会員に対する待遇に関する説明

派遣会員が不合理な待遇差を感じることをないように、雇入れ時、派遣時、派遣会員から求めがあった場合の派遣会員への待遇に関する説明が義務化されています（派遣法第31条の2第2～4項）。具体的には次のとおりです。

### (1) 雇入れ時の説明（派遣法第31条の2第2項）

#### ア 労働条件に関する事項の明示

県連合会は、派遣会員の雇入れ時、従来から明示が必要とされている事項（労働基準法第15条に基づく労働条件の明示）に加えて、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示します（派遣法第25条の16、派遣法第25条の17）。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

#### イ 不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

県連合会は、派遣会員の雇入れ時、あらかじめ、次の事項を説明します。

- ① 派遣先均等・均衡方式により講ずることとしている措置の内容
- ② 派遣会員の賃金（※）について、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項のうちどの要素を勘案するか

※ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例：通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

### (2) 労働者派遣時の明示、説明（派遣法第31条の2第3項）

#### ア 労働条件に関する事項の明示

県連合会は、派遣会員の派遣時に、従来から明示が必要とされている事項（派遣法第34条第1項に基づく就業条件）に加えて、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示します。

- ① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
- ② 休暇に関する事項
- ③ 昇給の有無
- ④ 退職手当の有無
- ⑤ 賞与の有無

#### イ 不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

県連合会は、労働者派遣時においても、あらかじめ、(1)のイの①及び②の事項を説明します。

(3) 派遣会員から求めがあった場合の説明（派遣法第31条の2第4項）

県連合会は、派遣会員から求めがあったときは、比較対象労働者の待遇情報に基づき、次の事項について説明します（派遣法第31条の2第4項）。

なお、比較対象労働者が「短時間・有期雇用労働者」である場合には、派遣会員の求めに応じ、比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で、短時間・有期労働法第8条等の規定に基づく均衡が確保されている根拠を説明しなければなりません（派遣法第31条の2第5項）。

ア 待遇の相違の内容

① 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定することに当たって考慮した事項

② 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容又は派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

イ 待遇の相違の理由

派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容・配慮の変更の範囲、その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づいた待遇の相違の理由

（説明の例）

○ 派遣先において、基本給は職務の内容に応じて支給されている。比較対象労働者は同一の業務に従事しているが、緊急時の対応など、責任の程度が異なることから、基本給に差がついている。

10 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮（派遣法第40条第5項）

県連合会は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報をもとに、待遇差の内容・理由について説明を行うこととなりますが、派遣会員の理解を促進するためには、追加的な情報が必要となることもあります。

また、県連合会が、派遣会員の求めに応じて、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明する際、比較対象労働者が次の①又は②であるときは、それぞれ次の事項も説明することが求められます。

比較対象労働者	説明が必要な事項
①パート・有期雇用労働者	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で均衡待遇が確保されている根拠
②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	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で適切な待遇が確保されている根拠

このため、派遣先は、県連合会が上記の事項を派遣会員に対して説明することができるよう、派遣法第40条第5項に基づき、県連合会からの求めに応じ、上記の根拠について情報提供をお願いします。

## 11 派遣関係様式の改定

派遣先均等・均衡方式の採用に伴い、令和2年4月1日から次の様式を改定します。具体的には、追ってご案内します。

労働者派遣事業個別契約書

派遣通知書

派遣先管理台帳

(連絡先)

石川県シルバー人材センター連合会

派遣主任管理者 上田

電話 (076) 222-4680

事務所 (野々市市シルバー人材センター)

電話 (076) 294-8303