



# シルバー派遣事業における 同一労働同一賃金への対応について

公益社団法人大分県シルバー人材センター連合会

## 目次

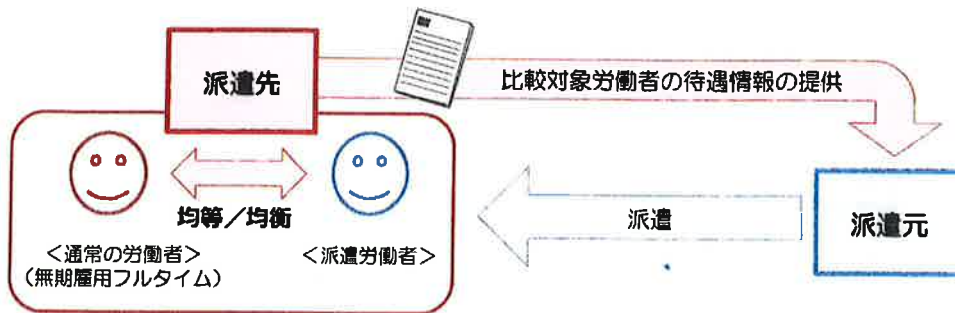


シルバー派遣事業では「派遣先均等・均衡方式」を採用いたします	2
「シルバー人材センター」の目的	3
「シルバー人材センター」が提供する業務	4
シルバー派遣事業 令和元年11月実績 就業実人員	5
シルバー派遣事業 令和元年11月実績 職業別派遣契約	6
派遣先均等・均衡方式	7
労使協定方式	8
シルバー派遣事業に合った待遇決定方式とは	9
シルバー派遣事業が「派遣先均等・均衡方式」を採用した理由は	10
短時間労働者であるシルバー派遣会員の待遇について	11
シルバー派遣事業「派遣先均等・均衡方式」事務の流れ	12
派遣先から派遣元への「比較対象労働者の待遇情報の提供」の時機	13

# シルバー派遣事業では 「派遣先均等・均衡方式」を採用いたします



## ①【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



### 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（※3）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。  
 ※3 その他の事情とは、成果・能力・経験・合理的な労使の慣行・労使交渉の経緯などをいいます。

※引用：大分労働局職業安定部需給調整事業室 資料

2

## 「シルバー人材センター」の目的

※厚生労働省・全シ協「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」より引用



### 高齢者の生活の充実

#### ●高齢者の生きがいの充実、健康の維持・増進

高齢者に働く機会を提供し、生きがいの充実や健康の維持・増進を図る。

#### ●高齢者の生活の安定

高齢者に働く機会を提供し、高齢者の経済的な生活の安定を図る。

### 地域社会への貢献

#### ●地域社会の維持・発展

高齢者が地域社会の担い手として活躍することを通じて、地域社会の維持・発展を図る。

#### ●現役世代の下支え

育児、介護などの現役世代を支える分野で高齢者が働くことを通じて、現役世代の活躍を推進する。

#### ●企業などの人手不足の解消

サービス業などの人手不足分野で高齢者が働くことを通じて、企業などの人手不足の解消を図る。

3

# 「シルバー人材センター」が提供する業務



※厚生労働省・全シ協「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」より引用

## 臨時的かつ短期的または軽易な業務

- シルバー人材センターが会員に提供する業務は、臨時的かつ短期的または軽易な業務です。都道府県知事が指定した業種及び職種に該当する場合（労働者派遣事業及び職業紹介事業に限る）を除き、それ以外の業務を会員に提供することはできません。
- シルバー人材センターが会員に提供する業務が、臨時的かつ短期的または軽易な業務となるため、会員の就業は、現役世代の労働者などが1人で行う業務を複数の会員が時間や日にちで分担して行う方法（ローテーション就業）が基本となります。
- 会員への就業機会の提供は、上記の基本に基づき、特定の会員に集中させずに、公平にできる限り多くの会員に提供するようにしてください。

～臨時的かつ短期的または軽易な業務（日数、時間の上限）～

臨時的・短期的な業務 おおむね月10日程度以内

軽易な業務

おおむね週20時間をこえないことを目安



～シルバー派遣事業 会員の就業内容～

主に派遣先の通常の労働者が従事している多用な業務から、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の専従であることが一般的です。

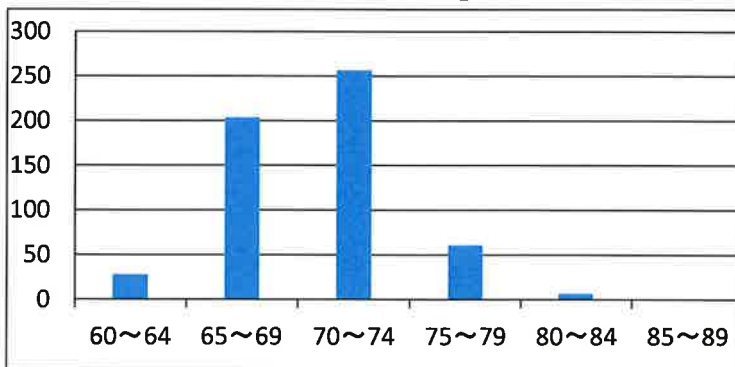
4

## シルバー派遣事業 令和元年11月実績

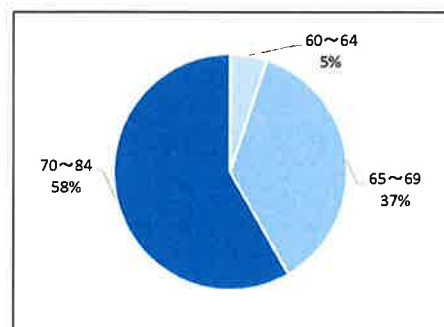
就業実人員 557人



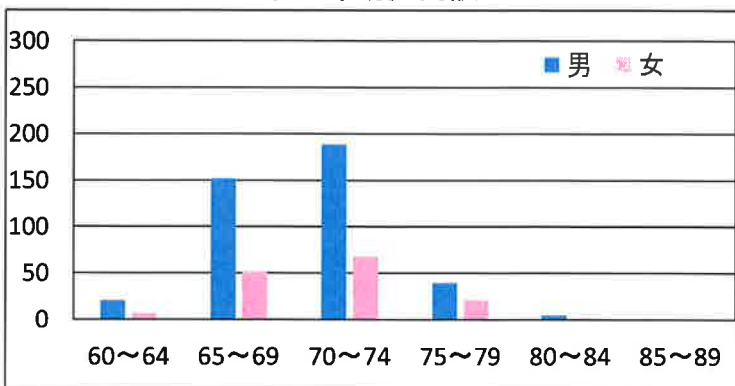
年代別 内訳 ①



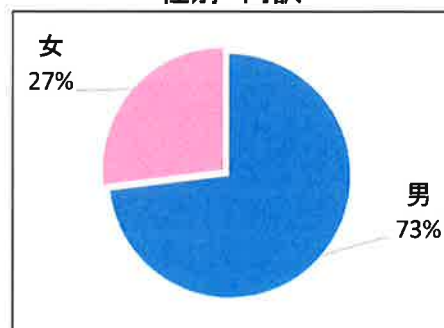
年代別 内訳 ②



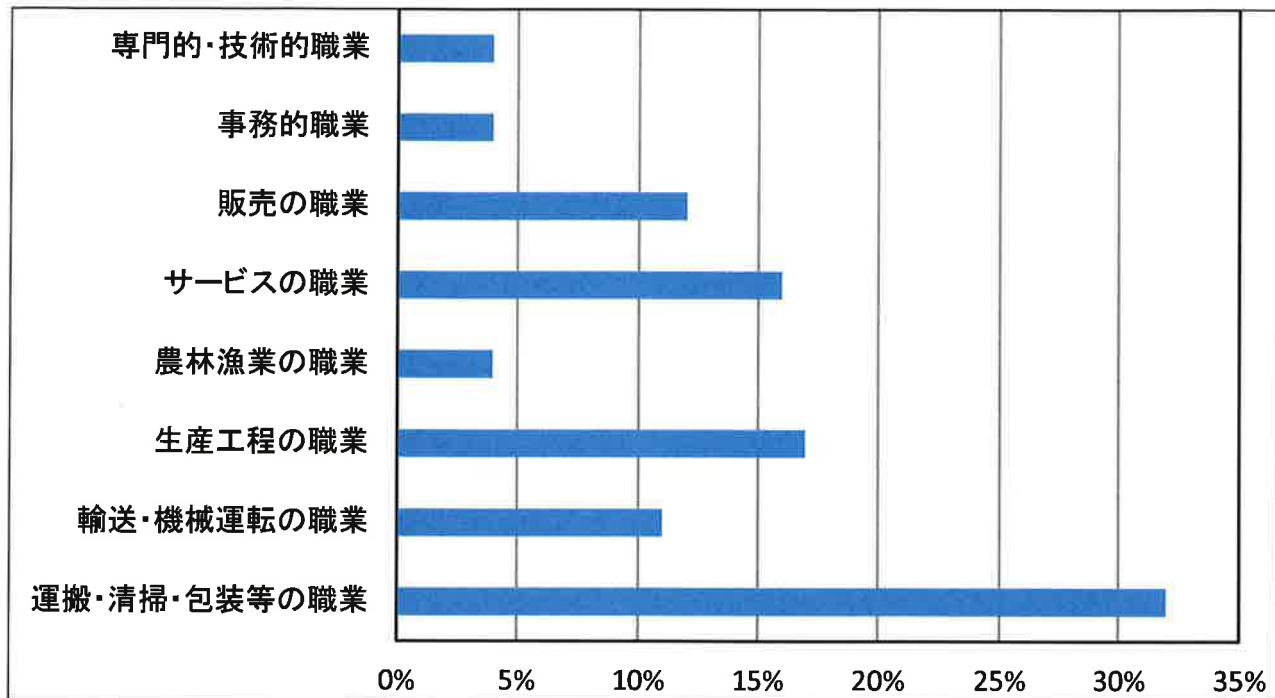
年代・性別 内訳



性別 内訳



5



6

## 派遣先均等・均衡方式

※待遇決定方式の対比の詳細は、大分労働局職業安定部需給調整事業室資料 P19~25 をご参照下さい。



派遣労働者の待遇について派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現する方式。派遣元は派遣先から提供された待遇情報をもとに派遣労働者の待遇の検討・決定を行い、派遣元、派遣先とで派遣料金の交渉を行う。

### フルタイムで働く一般的な派遣労働者に対する

メリット：派遣先の通常の労働者と賃金が統一されており、不満なく就業できる。

デメリット：賃金は、個々の派遣先の業務に対する賃金設定によって変動する可能性が高い。  
業務の内容や仕事量に応じて賃金が変化することがない可能性がある。

### 企業の皆様(派遣先)に対する

メリット：企業内で派遣労働者と通常の労働者の公平な待遇を保つことができる。

デメリット：派遣元へ契約の都度等、詳細な待遇情報を提供しなければならない。

### 高齢法に定められたシルバー派遣会員に対する

メリット：派遣先の労働者の補助的な作業を行いやすい。高齢者に応じた働き方ができる。

デメリット：賃金は、個々の派遣先の業務に対する賃金設定によって変動する可能性が高い。

7



派遣元において同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上を満たす労使協定による待遇を決定する方式。派遣先は、業務の遂行に必要な「教育訓練」、「給食施設、休憩室、更衣室」についての待遇情報を派遣元に提供し、両者で派遣料金の交渉を行う。

## フルタイムで働く一般的な派遣労働者に対する

メリット：派遣先が変わっても業務に応じた賃金設定となり、生活が安定し易い。

デメリット：派遣会社を変更した場合、これまでと同じ業務でも賃金に変動がある可能性がある。また、所属(登録)する派遣元により賃金が異なる。

## 企業の皆様(派遣先)に対する

メリット：派遣元への待遇情報提供の簡略化を図れる。

デメリット：自社の通常の労働者の賃金よりも高い賃金を求められる可能性がある。継続利用する場合、派遣元に合わせ派遣料金が年々上昇する可能性がある。数社の派遣会社を利用した場合、同じ業務を行う労働者で賃金額が違ってしまふ可能性がある。

## 高齢法に定められたシルバー派遣会員に対する

メリット：派遣先が変わっても一定の賃金水準を保てる。

デメリット：年齢に関係なく一般労働者と賃金水準を合わせるため、賃金に応じた労働力(身体的な要素を含む)を期待される。

8

# シルバー派遣事業に合った待遇決定方式とは・・・



## ■労使協定方式を採用した場合

- ・シルバー人材センターが掲げる高齢者の働き方にそぐわない可能性がある。
- ・事業主として高齢者である会員の就業について、安全面を確保できない可能性がある。
- ・企業内でシルバーに期待される労働力(補助・スポット的)に応えられないおそれがある。

## 企業の皆様(派遣先)に対して

- ・企業内の通常の労働者以上の賃金水準を求めるにも関わらず、これまでと変わらず、高齢法で定められた働き方をお願いしなければならない。  
(週20時間未満の就業、月10日程度の就業をお願いし、時間外勤務についてはお断りする。)  
(主に責任の程度を考慮した、職員の方の補助的な作業をお願いする。)  
(高齢者の体力に見合った働き方をお願いする。)
- ・厚生労働省の示す算定方法を行うと賃金の大幅な引き上げをお願いしなければならず、現行の賃金より10～30%程度の上昇が見込まれる。

## 高齢法に定められたシルバー派遣会員に対して

- ・派遣先で年齢(身体的能力の変化)に関係なく就業することが必要となり、ストレスを抱えさせる可能性がある。  
(高齢者の生きがいの充実、健康の維持・増進となりえるのか?)

9



## ■派遣先均等・均衡方式を採用した場合

### 企業の皆様(派遣先)に対して

企業ごとの業務に対する賃金設定で人材の派遣を行うことができ、シルバー派遣事業が目標としている人手不足分野への貢献を図ることができる。

### シルバー派遣会員に対して

高齢者である会員に対して過度のプレッシャーを与えることなく、これまでの経験を活かしながら働くことができる。



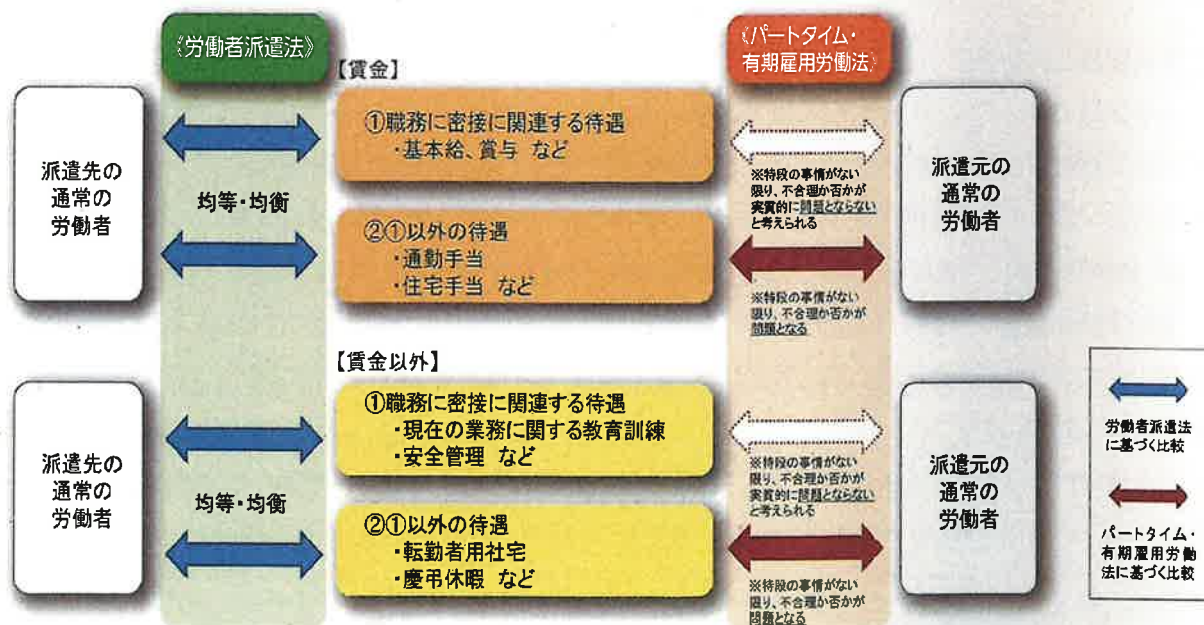
シルバー派遣会員が派遣就業を通じて、生きがいの充実、健康の維持・増進を図ることができれば、企業の皆様のニーズに応え、地域社会への貢献にも繋げていくことができる！

10

## 短時間労働者であるシルバー派遣会員の待遇について



図表 1-13 短時間労働者又は有期雇用労働者である派遣労働者についての考え方（「派遣先均等・均衡方式」の場合）



## シルバー派遣事業「派遣先均等・均衡方式」事務の流れ



[派遣先]比較対象労働者の待遇情報（職務に密接に関連する待遇）の提供  
（派遣法第26条第7項・第10項）

[派遣元]派遣元の通常の労働者との職務に密接に関連しない待遇（※）の確認  
（パートタイム・有期労働法）

派遣労働者の待遇の検討・決定〔派遣元〕  
（派遣法第30条の3、パートタイム・有期労働法）

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金を配慮）  
（派遣法第26条第11項）

労働者派遣契約の締結〔派遣元及び派遣先〕  
（派遣法第26条第1項等）

### 【注意事項】

①情報提供や派遣契約について、県外の本社等で決裁が必要な場合は、その期間を考慮して情報提供をお願いいたします。

②派遣開始希望日の少なくとも1週間前までには派遣契約の締結が必要です。（その後、派遣先への派遣通知書の送付、派遣会員への労働条件通知書（兼）就業条件明示書の交付となります。）

派遣先からの情報提供がない場合、派遣契約ができませんのでご注意ください。

※情報提供のための様式は1月末よりシルバー人材センター連合会HPよりダウンロードができるようにする予定です。

12

## 派遣先から派遣元への「比較対象労働者の待遇情報の提供」の時機



### 情報提供の期日

### 情報提供が必要な場合

契約期間（例）  
R1. 10. 1～  
R2. 9. 30

契約期間  
R2. 4. 1～  
R3. 3. 31

2020年4月1日

R2. 4. 1  
以降の契約

- ①派遣契約締結までに情報を提供。
- ②継続契約であっても新たな契約ごとに情報の提供が必要。  
変更がない場合は、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付、若しくはFAX又は電子メールによる送信で可。
- ③比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について待遇情報を提供。
- ④比較対象労働者が変わった場合

※労働者派遣契約が終了する日1週間以内における変更で、派遣労働者の待遇を変更しなくても派遣法30条の3の規程（不合理な待遇の禁止等）に違反しないものについては、情報提供は不要です。

13

これからも地域のシルバー人材センターの  
ご活用をどうぞよろしくお願いいたします。



公益社団法人大分市シルバー人材センター ☎097-538-5575

公益社団法人豊肥地域シルバー人材センター ☎0974-22-7876

公益社団法人別府市シルバー人材センター ☎0977-24-4080

公益社団法人国東市シルバー人材センター ☎0978-67-2991

公益社団法人中津市シルバー人材センター ☎0979-24-4567

公益社団法人豊後高田市シルバー人材センター ☎0978-24-3737

公益社団法人日田市シルバー人材センター ☎0973-24-7676

公益社団法人由布市シルバー人材センター ☎097-540-7992

公益社団法人佐伯市シルバー人材センター ☎0972-23-3001

一般社団法人杵築市シルバー人材センター ☎0978-62-5677

公益社団法人臼津地域シルバー人材センター ☎0972-62-2550

一般社団法人日出町シルバー人材センター ☎0977-75-9620

公益社団法人宇佐市シルバー人材センター ☎0978-33-5005

玖珠町シルバー人材センター ☎0973-72-2011

公益社団法人  
大分県シルバー人材センター連合会

〒870-0823 大分市東大道1丁目11番1号タンネンバウムⅢ3F  
(派遣直通)TEL097-585-5523 FAX097-585-5616  
<http://www.o-sjc.com/>