

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要④

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

派遣労働者（３）【労使協定方式】

① 賃金

＜協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞

- ・ 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- ・ 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向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- ・ 協定対象派遣労働者の職務の内容、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を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

② 福利厚生・教育訓練

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば同一の利用を認めなければならない。
- ・ 派遣元の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ 病気休職については、有期雇用でない派遣労働者には派遣元の通常の労働者と同一の、有期雇用である派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- ・ 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ・ 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- ・ 安全管理に関する措置・給付については、派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練は、労使協定方式であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。また、これらの待遇については、派遣先に対しても、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。