

1 建議との関係

協定項目	要綱	建議
派遣労働者の範囲	(一)その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲	
賃金の決定の方法	<p>(二)(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法(イ及びロ(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ)に該当するものに限る。)</p> <p>イ 派遣労働者の従事する業務と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して厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。</p> <p>ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。</p>	<p>① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。</p>
公正な評価による当てはめ	(三)派遣元事業主は、(二)の賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること。	<p>② 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと</p>
賃金以外の待遇の内容	(四)(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。(四)において同じ。)の決定の方法(派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。)	<p>③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと</p>
教育訓練	(五)派遣元事業主は、(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定に基づく教育訓練を実施すること。	
	(六)(一)から(五)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項	

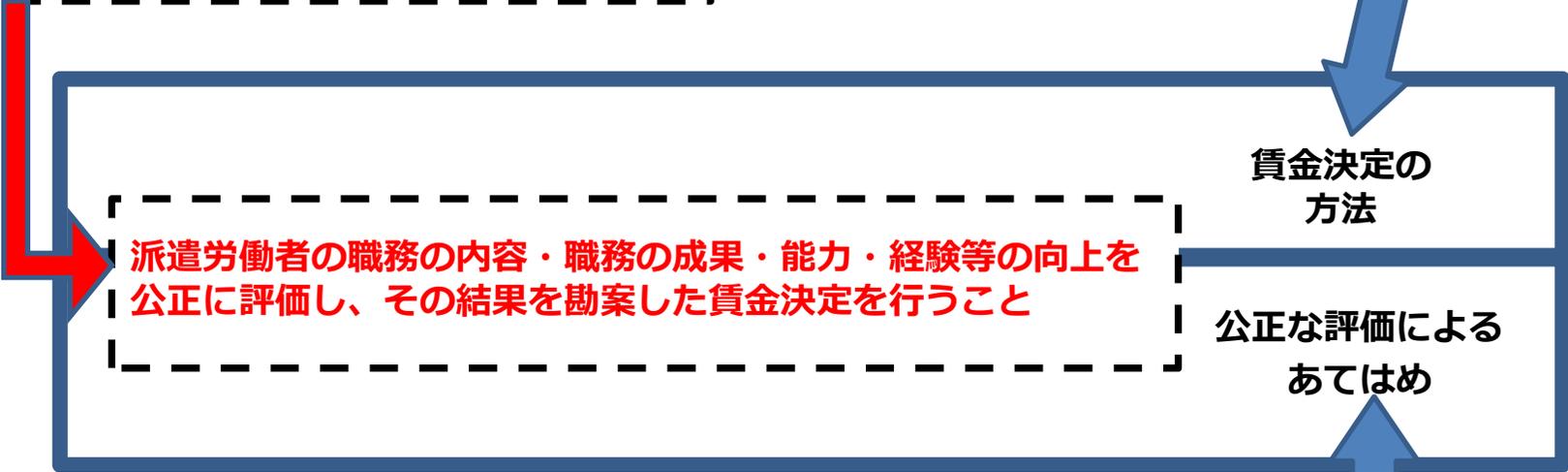
労使協定・建議②の図解

(五) 派遣元事業主は、(一)に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定に基づく教育訓練を実施すること。



② 段階的・体系的な教育訓練等による

(二)ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。



(三) 派遣元事業主は、(二)の賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験を公正に評価し、その賃金を決定すること。

2 労働者派遣法改正法案要綱「二 3(二)」の構造

労使協定で定める一般労働者の賃金水準の詳細は、建議において、「実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から、施行段階において検討を深めることが適当である」とされており、具体的な内容は法案成立後の同一労働同一賃金部会で検討することとなる。

賃金	
実費弁償的な手当 (通勤手当その他の省令で定めるもの)	
イ 派遣労働者の従事する業務と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して(賃金水準)厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。	
ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。	

参考

パート・有期法改正法案要綱 六

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。七において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。