3　退職手当 退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、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の相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。	（新設）
4　各種手当（退職手当を除く。）	3　手当
⑴～⑹　（略）	⑴～⑹　（略）
⑺　無事故手当 派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。	（新設）
⑻　（略）	⑺　（略）
⑼　家族手当 労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、派遣先に雇用される通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、労働者派遣契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれないものであるＹに対しては、家族手当を支給していない。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社においては、派遣先に雇用される通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるものであるＹに対しては、家族手当を支給していない。 ㈼　配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。	（新設）
⑽　住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの 派遣元事業主は、住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるＸには住宅手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるＢ社においては、派遣労働者であるＹには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。	（新設）