（問題となる例）

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ことを理由として、通常の労働者であるＸに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、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には住宅手当を支給していないが、Ａ社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。

(注)　住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、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を設けてはならないことに留意すべきである。

⑾～⒀　（略）

5　福利厚生

⑴　福利厚生施設

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の３の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても労働者派遣法第30条の３第１項の適用を受けるものであり、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣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を設けてはならない。

⑵・⑶　（略）

⑷　病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この⑷において同じ。）

派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。さらに、派遣先に雇用される通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障が行われている場合には、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も、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、当該派遣先における派遣就業期間が１年である派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、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Ｙに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。

⑻～⑽　（略）

4　福利厚生

⑴　福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この⑴において同じ。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。

⑵・⑶　（略）

⑷　病気休職

派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、当該派遣先における派遣就業期間が１年である派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。