㈣　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。

⑽～⑿　（略）

５　福利厚生

⑴　福利厚生施設

受入事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く送出労働者には、受入事業主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、送出事業主についても、読替え後の労働者派遣法第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読替え後の労働者派遣法第30条の３第１項の適用を受けるものであり、受入事業主に雇用される通常の労働者と送出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及び第４の２の⑷において同じ。）

送出事業主は、送出労働者には、受入事業主における送出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）

送出事業主であるＢ社においては、当該受入事業主における送出就業期間が３か月である送出労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該送出就業の期間が終了する日までとしている。

⑸　夏季冬季休暇

送出事業主は、送出労働者にも、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。

（問題となる例）

送出事業主であるＢ社においては、送出労働者（繁忙期に限定された短期間の送出就業のために送り出された者を除く。）であるＹに対し、受入事業主であるＡ社に雇用される通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。

⑹　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。以下この⑹及び第４の２の⑹において同じ。）であって、勤続期間（送出労働者にあっては、当該受入事業主における就業期間。以下この⑹及び第４の２の⑹において同じ。）に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、受入事業主及び送出事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、送出事業主は、当該受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇を付与しなければならない。

（新設）

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。）

受入事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く送出労働者には、受入事業主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、送出事業主についても、読替え後の労働者派遣法第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

送出事業主は、送出労働者には、受入事業主における送出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）

送出事業主であるＢ社においては、当該受入事業主における送出就業期間が３か月である送出労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該送出就業の期間が終了する日までとしている。

（新設）

⑸　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（送出労働者にあっては、当該受入事業主における就業期間。以下この⑸において同じ。）に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、受入事業主及び送出事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、送出事業主は、当該受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。