（問題とならない例）

受入事業主であるＡ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対し、勤続10年で３日、20年で５日、30年で７日の休暇を付与している。送出事業主であるＢ社は、Ａ社に送り出されている送出労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

⑺　褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の期間勤続（送出労働者にあっては、当該受入事業主における送出就業の継続。）した送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。

６　その他

⑴　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、受入事業主が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、受入事業主は、送出事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一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教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。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。

また、送出労働者と受入事業主に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、送出事業主は、送出労働者と受入事業主に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、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相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、読替え後の労働者派遣法第30条の２第１項の規定に基づき、送出事業主は、送出労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

⑵　（略）

第４　協定対象送出労働者

協定対象送出労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

１　（略）

２　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協定対象送出労働者には、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又は第30条の４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又は第30条の４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又は送出事業主に雇用される通常の労働者と協定対象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。

（問題とならない例）

受入事業主であるＡ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対し、勤続10年で３日、20年で５日、30年で７日の休暇を付与している。送出事業主であるＢ社は、Ａ社に送り出されている送出労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

（新設）

５　その他

⑴　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、受入事業主が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、受入事業主は、送出事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一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教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。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。

また、送出労働者と受入事業主に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、送出事業主は、送出労働者と受入事業主に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、読替え後の労働者派遣法第30条の２第１項の規定に基づき、送出事業主は、送出労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

⑵　（略）

第４　協定対象送出労働者

協定対象送出労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

１　（略）

２　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協定対象送出労働者には、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。