| | |
|---|---|
| ⑵～⑷　（略） | ⑵～⑷　（略） |
| ⑸　夏季冬季休暇<br>送出事業主は、協定対象送出労働者にも、送出事業主の雇用す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。<br>（問題となる例）<br>送出事業主であるＢ社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない協定対象送出労働者であるＹに対し、雇用す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。 | （新設） |
| ⑹　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの<br>法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、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、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象送出労働者には、送出事業主の雇用す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。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。<br>（問題とならない例）<br>送出事業主であるＢ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、Ｂ社に雇用される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おり、協定対象送出労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。 | 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、勤続期間に応じて取得を認めているもの<br>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、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、送出事業主は、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象送出労働者には、送出事業主の雇用す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。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。<br>（問題とならない例）<br>送出事業主であるＢ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、Ｂ社に雇用される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おり、協定対象送出労働者である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<br>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、送出事業主に雇用される通常の労働者と同一の期間勤続した協定対象送出労働者には、送出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。 | （新設） |
| ３　その他 | ３　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<br>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、受入事業主に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である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。<br>また、協定対象送出労働者と送出事業主が雇用す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、協定対象送出労働者と送出事業主の雇用す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。<br>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、協定対象送出労働者に対し、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。 | 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<br>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、受入事業主に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である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。<br>また、協定対象送出労働者と送出事業主が雇用す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、協定対象送出労働者と送出事業主の雇用す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。<br>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、協定対象送出労働者に対し、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。 |