（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

（問題となる例）

派遣元事業主であるＢ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、協定対象派遣労働者であって、労働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。

⑸　夏季冬季休暇

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元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。

（問題となる例）

派遣元事業主である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派遣労働者である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。

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。）であって、勤続期間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、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。）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、派遣元事業主は、派遣元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派遣労働者には、派遣元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、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。）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。

（問題とならない例）

派遣元事業主である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、協定対象派遣労働者である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、派遣元事業主は、派遣元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派遣労働者には、派遣元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。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は労働契約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、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元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派遣労働者には、派遣元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。

（問題とならない例）

派遣元事業主である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、協定対象派遣労働者である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）