

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案要綱

## 第一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正

### 一 事業報告書

1 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第三十条の四第一項の協定（以下「協定」という。）を締結した派遣元事業主は、事業報告書には、当該協定を添付しなければならないものとする。

2 当該事業報告書において、協定対象派遣労働者（労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告するものとする。

### 二 関係者に対する情報の提供

労働者派遣法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項に、次の1及び2を加えるものとする。

1 協定を締結しているか否かの別

2 協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期

三 労働者派遣契約に定める事項

労働者派遣法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項に、次の1及び2を加えるものとする。

1 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

2 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

四 派遣先から派遣元事業主への待遇に関する情報の提供

1 労働者派遣法第二十六条第七項の情報（以下「待遇に関する情報」という。）の提供は、書面の交付等により行わなければならないものとする。また、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

2 労働者派遣法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報は、次の(一)及び(二)に掲げる区分に応じ

、それぞれ次に掲げる情報とするものとする。

(一) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合

次のイからホまでに掲げる情報

イ 比較対象労働者（労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。）の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

ロ 当該比較対象労働者を選定した理由

ハ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）

ニ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、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、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

(二) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合 次のイ及びロに掲げる情報

イ 労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

ロ 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨

）

3 労働者派遣法第二十六条第八項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。

(一) 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

(二) (一)の労働者がいない場合にあつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の

労働者

(三) (一)及び(二)の労働者がいない場合にあつては、(一)及び(二)に掲げる者に準ずる労働者

4 労働者派遣法第二十六条第十項の情報の提供（以下「変更時の情報の提供」という。）は、待遇に関する情報に変更があつたときは、遅滞なく、書面の交付等により行わなければならないものとする。また、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づき労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならないものとする

こと。

5 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、変更時の情報（労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。）の提供を要しないものとする。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなったときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならないものとする。

6 労働者派遣契約が終了する日前一週間以内における変更であつて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても労働者派遣法第三十条の三の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、変更時の情報の提供を要しないものとする。

## 五 協定

1 法第三十条の四第一項の労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）は、次の

(一) 及び(二)のいずれにも該当する者とする。ただし、(一)に該当する者がいない場合にあっては、過半数代表者は(二)に該当する者とする。

(一) 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと

(二) 協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

2 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないものとする。また、派遣元事業主は、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないものとする。

3 派遣元事業主は、協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

4 労働者派遣法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。

(一) 労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練

(二) 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設

5 労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とすること。

6 労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とすること。

7 労働者派遣法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

(一) 有効期間

(二) 労働者派遣法第三十条の四第一項第一号に掲げる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合、その理由

(三) 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派

遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとする場合、  
しないこと

8 労働者派遣法第三十条の四第二項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならないものとする。

- (一) 書面の交付の方法
- (二) 次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法  
イ ファクシミリを利用してする送信の方法  
ロ 電子メール等の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。）
- (三) 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法
- (四) 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（協定の概要について、(一)又は(二)の方法により併せて周知する場合に限る。）

六 法第三十条の五の対象とならない賃金

労働者派遣法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とすること。

七 待遇に関する事項等の説明

1 労働者派遣法第三十一条の二第二項の厚生労働省令で定める方法は、次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とすること。

- (一) ファクシミリを利用してする送信の方法
- (二) 電子メール等の送信の方法

2 労働者派遣法第三十一条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。  
。また、派遣元事業主は、同項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない当該事項を事実と異なるものとしてはならないものとする。

- (一) 昇給の有無

- (二) 退職手当の有無
  - (三) 賞与の有無
  - (四) 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合は、当該協定の有効期間の終期）
  - (五) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 3 労働者派遣法第三十一条の二第二項（第二号に係る部分に限る。）及び第三項（第二号に係る部分に限る。）の規定による説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならないものとする。
- 4 労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ文書の交付等により労働者派遣法第三十一条の二第三項（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができるものとする。この場合において、次のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければならないものとする。

- (一) 当該派遣労働者から請求があつたとき
  - (二) (一)以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき
- 5 労働者派遣法第三十一条の二第三項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。
- (一) 労働契約の期間に関する事項
  - (二) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
  - (三) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
  - (四) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
  - (五) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
  - (六) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

八 派遣元管理台帳の記載事項

労働者派遣法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が従事する業務

に伴う責任の程度を加えるものとする。

#### 九 派遣先管理台帳の記載事項

労働者派遣法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を加えるものとする。

#### 十 調停

労働者派遣法第四十七条の七第一項の調停の手続について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則第三条から第十二条までの規定を準用することとし、所要の読替えを定めるものとする。

### 第二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正

#### 一 題名

題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」に改めること。

#### 二 労働条件の明示の方法

事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間・有期

雇用労働法」という。) 第六条第一項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないものとする。また、労働条件の明示の方法について、短時間・有期雇用労働者が希望した場合には、電子メールに加え、その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(当該短時間・有期雇用労働者がその記録を出力することにより書面を作成することができものに限る。)とすることができるものとする。

### 三 短時間・有期雇用労働法第十条の対象とならない賃金

短時間・有期雇用労働法第十条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)とすること。

## 第三 その他

### 一 施行期日

この省令は、平成三十二年四月一日から施行すること。ただし、働き方改革を推進するための関係法

律の整備に関する法律附則第三条第一項に規定する中小事業主については、平成三十三年三月三十一日までの間、第二の二及び三は適用しないこと。

二 その他

その他必要な経過措置を定めるとともに所要の規定の整備を行うこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案要綱

## 第一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部改正

### 一 事業報告書

1 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第三十条の四第一項の協定（以下「協定」という。）を締結した派遣元事業主は、事業報告書には、当該協定を添付しなければならないものとする。

2 ~~また、~~当該事業報告書において、協定対象派遣労働者（労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告するものとする。

### 二 関係者に対する情報の提供

労働者派遣法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項に、次の1~~（1）~~及び2~~（2）~~を加えるものとする。

1 (1) 協定を締結しているか否かの別

2 (2) 協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期

三 労働者派遣契約に定める事項

労働者派遣法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項に、次の1(1)及び2(2)を加えるものとする。

1 (1) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

2 (2) 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

四 派遣先から派遣元事業主への待遇に関する情報の提供

1 労働者派遣法第二十六条第七項の情報（以下「待遇に関する情報」という。）の提供は、書面の交付等により行わなければならないものとする。また、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

2 労働者派遣法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報は、次の(一)及び(二)に掲げる区分に応じ

、それぞれ次に掲げる情報とするものとする。

(一) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合

次のイからホまでに掲げる情報

イ 比較対象労働者（労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ

。）の職務の内容、並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

ロ 当該比較対象労働者を選定した理由

ハ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、

その旨を含む。）

ニ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、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、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

(二) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合

次のイ及びロに掲げる情報

イ 労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

ロ 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

3 労働者派遣法第二十六条第八項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。

(一) 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

(二) (一)の労働者がいない場合にあつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

(三) (一)及び(二)の労働者がいない場合にあつては、(一)及び(二)に掲げる者に準ずる労働者

4 労働者派遣法第二十六条第十項の情報の提供（以下「変更時の情報の提供」という。）は、待遇に関する情報に変更があつたときは、遅滞なく、書面の交付等により行わなければならないものとする。また、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づき労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

こと。

5 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、変更時の情報（労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。）の提供を要しないものとする（労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。）。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなったときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならないものとする。

6 労働者派遣契約が終了する日前一週間以内における変更であつて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても労働者派遣法第三十条の三の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、変更時の情報の提供を要しないものとする。

## 五 協定

- 1 法第三十条の四第一項の労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）は、次の（一）及び（二）のいずれにも該当する者とする。ただし、（一）に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は（二）に該当する者とする。
  - （一）労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
  - （二）協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと
- 2 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないものとする。また、派遣元事業主は、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないものとする。
- 3 派遣元事業主は、協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならないものとする。
- 4 労働者派遣法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。

- (一) 労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練
  - (二) 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設
- 5 労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金~~のうち、~~（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）~~以外のものとする~~こと。
- 6 労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とすること。
- 7 労働者派遣法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。
- (一) 有効期間
  - (二) 労働者派遣法第三十条の四第一項第一号に掲げる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合は、その理由

(三) 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとする場合、当該労働契約の締結に同意した労働者に通知し、かつ、労働者に通知する旨を労働者に通知しなければならないこと。

8 労働者派遣法第三十条の四第二項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならないものとする。

(一) 書面の~~は~~による交付の方法

(二) 次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法

イ ファクシミリを利用してする送信の方法

ロ 電子メール等の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。）

(三) 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法

(四) 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（協定の概要に

ついて、(一)又は(二)の方法により併せて周知する場合に限る。)

## 六 法第三十条の五の対象とならない賃金

労働者派遣法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金~~のうち、~~(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)以外のものとする。

## 七 待遇に関する事項等の説明

1 労働者派遣法第三十一条の二第二項の厚生労働省令で定める方法は、次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とすること。

- (一) ファクシミリを利用してする送信の方法
- (二) 電子メール等の送信の方法

2 労働者派遣法第三十一条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。  
。また、派遣元事業主は、同項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない当該事項を事実と異なるものとしてはならないものとする。

- (一) 昇給の有無
  - (二) 退職手当の有無
  - (三) 賞与の有無
  - (四) 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合は、当該協定の有効期間の終期）
  - (五) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 3 労働者派遣法第三十一条の二第二項（第二号に係る部分に限る。）及び第三項（第二号に係る部分に限る。）の規定による説明は、~~書面の~~~~を~~~~活用~~~~した~~~~方法~~その他の適切な方法により行わなければならないものとする。
  - 4 労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ文書の交付等により労働者派遣法第三十一条の二第三項（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができるものとする。この場合において、次のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければなら

らないものとする事。

(一) 当該派遣労働者から請求があつたとき

(二) (一) 以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき

5 労働者派遣法第三十一条の二第三項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること

。

(一) 労働契約の期間に関する事項

(二) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

(三) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

(四) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時轉換に関する事項

(五) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(六) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

八 派遣元管理台帳の記載事項

労働者派遣法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を加えるものとする。

#### 九 派遣先管理台帳の記載事項

労働者派遣法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を加えるものとする。

#### 十 調停

労働者派遣法第四十七条の七第一項の調停の手續について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則第三条から第十二条までの規定を準用することとし、所要の読替えを定めるものとする。

### 第二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正

#### 一 題名

題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」に改めること。

#### 二 労働条件の明示の方法

事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第六条第一項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならぬ労働条件を事実と異なるものとするものとしてはならないものとする。また、労働条件の明示の方法について、短時間・有期雇用労働者が希望した場合には、電子メールに加え、その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等その記録を出力することにより書面を作成することができないものに限る。）とすることができないものとする。

### 三 短時間・有期雇用労働法第十条の対象とならない賃金

短時間・有期雇用労働法第十条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金のうち、（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）以外のものとする。

## 第三 その他

### 一 施行期日

この省令は、平成三十二年四月一日から施行する~~ものとする~~こと。ただし、~~中小事業主（働き方改革~~  
~~を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第三条第一項に規定する中小事業主をいう。）~~につ  
いては、平成三十三年三月三十一日までの間、第二の二及び三は適用しない~~ものとする~~こと。

## 二 その他

その他必要な経過措置を定めるとともに所要の規定の整備を行うこと。