

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（抄）

第一条～第四条（略）

（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の一部改正）

第五条 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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）の一部を次のように改正する。

「第四章 紛争の解決

目次中「第四章 雜則（第四十七条の四～第五十七条）」を

第一節 紛争の解決の援助等（第四十

第二節 調停（第四十七条の七～第四

第五章 雜則（第四十七条の十一～第五十

七条の四～第四十七条の六）

に、「第五章」を「第六章」に改める。

十七条の九）

七条）

」

第二十六条第四項中「当たり」を「当たつては」に改め、同条に次の五項を加える。

7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。

9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

10 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派

遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。

11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるよう配慮しなければならない。

第三十条の三を次のように改める。

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終

了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

第三十条の三の前に見出しとして「（不合理な待遇の禁止等）」を付する。

第三十条の四中「前三条」を「第三十条から前条まで」に改め、同条を第三十条の七とし、第三十条の三の次に次の三条を加える。

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るもの）を除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事

項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ 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の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。

三 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。

四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定

の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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が生じることとならないものに限る。）

五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

第三十条の五 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する

派遣労働者（第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされ

る派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するよう努めなければならない。

#### （就業規則の作成の手続）

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするとときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聞くよう努めなければならない。

第三十一条の二第二項中「第三十条の三の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項について、当該派遣労働者に」を「当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項を」に改め、同項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に

対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

3 派遣元事業主は、労働者派遣（第三十条の四第一項の協定に係るもの）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（厚

生労働省令で定めるものを除く。）

二 前項第二号に掲げる措置の内容

第三十一条の二に次の一項を加える。

5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第三十五条第一項中第五号を第六号とし、第二号から第四号までを一号ずつ繰り下げ、同項第一号の次に次の一号を加える。

二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別

第三十五条第二項中「第四号」を「第五号」に改める。

第三十七条第一項中第十二号を第十三号とし、第一号から第十一号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十条第二項中「については」の下に「、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することがで

きるようにするため」を、「除き、」の下に「当該」を加え、「実施するよう配慮しなければ」を「実施する等必要な措置を講じなければ」に改め、同条第三項中「与えるよう配慮しなければ」を「与えなければ」に改め、同条第四項中「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同条第五項を削り、同条第六項中「前項に定めるもののほか、」を削り、「及び第三十条の三」を「、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項」に改め、「その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する」を削り、「努めなければ」を「配慮しなければ」に改め、同項を同条第五項とする。

第四十二条第一項中第十号を第十一号とし、第一号から第九号までを一号ずつ繰り下げ、同項に第一号として次の一号を加える。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

第四十二条第三項中「第三号」を「第四号」に改める。

第四十四条第二項中「第三十二条の三」を「第三十二条の三第一項」に改め、「第三十六条第一項」

の下に「及び第六項」を加え、「及び第六十六条から第六十八条まで」を「、第六十六条から第六十八条

まで並びに第一百四十一條第三項」に、「これを行政官庁に」とあるのは「及びこれを行政官庁に」を「協定をし、」とあるのは「協定をし、及び」に改め、同条第三項中「第三十六条第一項ただし書」を「第三十六条第六項」に、「若しくは第六十四条の三」を「、第六十四条の三若しくは第一百四十一條第三項」に改め、同条第五項中「第三十八条の四第一項及び第五項」を「第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項」に改める。

第四十五条第一項中「（第二項）の下に「及び第三項」を、「第十三条の二」の下に「、第十三条の三」を加え、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三」に改め、「において」との下に「、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関するものに該するものを除く。）」と」を加え、同条第二項中「第十三条第一項及び」を「第十三条第一項及び第四項並びに」に、「第三項及び次条」を「第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三」に改め、「において」との下に「、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関するものに該するものを除く。）」と」を加え、同条第三項中「、第六十六条の四」の下に「、第六十六条の八の三」するものに限る。）」と」を加え、同条第三項中「、第六十六条の四」の下に「、第六十六条の八の三」

を、「限る。」と「の下に「、同法第六十六条の八の三中「第六十六条の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の八第一項」とを加え、同条第十五項中「、第百三条第一項」の下に「、第百四条第一項、第二項及び第四項」を加え、「同法第一百十五条第一項」を「同法第一百四条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第一百十五条第一項」に改める。

第四十六条第十二項中「第四十三条の二第二項及び」を「第三十五条の三第一項、第二項及び第四項、第四十三条の二第二項並びに」に改め、「という。」と「の下に「、同法第三十五条の三第一項、第二項及び第四項中「事業者」とあるのは「事業者等」と、同条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と」を加える。

第五章を第六章とする。

第四十七条の五中「前章第一節」を「第三章第一節」に改め、同条を第四十七条の十一とする。

第四十七条の四を第四十七条の十とする。

第四十八条第一項中「前章第四節」を「第三章第四節」に改める。

第四十九条の二第一項中「第二十四条の一」の下に「、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第

二項若しくは第三項」を加える。

第四章を第五章とし、第三章の次に次の一章を加える。

#### 第四章 紛争の解決

##### 第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第四十七条の四 派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第五項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければな

らない。

2 派遣先は、第四十条第二項及び第三項に定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第四十七条の五 前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第四十七条の九までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第四十七条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に

対して不利益な取扱いをしてはならない。

## 第二節 調停

### （調停の委任）

第四十七条の七 都道府県労働局長は、第四十七条の五に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。

### （調停）

第四十七条の八 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第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事

者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第四十七条の九 この節に定めるもののほか、調停の手続に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第六条（略）

（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正）

第七条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

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

目次中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に、「解決の援助」を「解決の援助等」に改める。

第一条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「かんがみ」を「鑑み」に改める。

第二条中「事業所」を「事業主」に改め、同条に次の二項を加える。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

第二条の次に次の二条を加える。

#### (基本的理念)

第二条の二 短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるよう配慮されるものとする。

第三条及び第四条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二章の章名を次のように改める。

第五条第一項中「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に、「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改め、同条第二項中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に、「短時間労働者の」を「短時間・有期雇用労働者の」に改め、同条第三項中「短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針は、短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「短時間労働者対策基本方針」を「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」に改める。

第三章の章名及び第六条第一項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第七条に次の二項を加える。

2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

第八条の見出しを「（不合理な待遇の禁止）」に改め、同条中「事業主が」を「事業主は」に、「短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、

当該待遇の相違は、当該短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者」に改め、「事情」の下に「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」を加え、「ものであつては」を「相違を設けては」に改める。

第九条の見出し中「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に改め、同条中「当該事業所に雇用される」を削り、「短時間労働者（）」を「短時間・有期雇用労働者（）」に、「職務内容同一短時間労働者」を「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に、「変更されると」を「変更されることが」に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に、「短時間労働者」を「、短時間・有期雇用労働者」に、「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇」を「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれ」に改める。

第十条中「短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者）を「短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に、「経験等」を「経験その他の就業の実態に関する

事項」に改め、「、退職手当」を削る。

第十一条第一項中「職務内容同一短時間労働者」を「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」に改め、同条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「経験等」を「経験その他の就業の実態に関する事項」に改める。

第十二条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「与えるように配慮しなければ」を「与えなければ」に改める。

第十三条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第十四条第一項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「第九条」を「第八条」に改め、同条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「第六条、第七条及び第九条」を「当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条」に改め、同条に次の二項を加える。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労

労者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第十五条第一項中「もののほか、」を「措置その他の」に改め、同条第二項中「変更について」の下に「、それぞれ」を加える。

第十六条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第十七条の見出しを「（短時間・有期雇用管理者）」に改め、同条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に、「短時間雇用管理者」を「短時間・有期雇用管理者」に改める。

第十八条第一項及び第十九条から第二十一条までの規定中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第四章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第二十二条中「第六条第一項」の下に「、第八条」を加え、「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二十三条、第二十四条第二項及び第二十五条第二項中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

第二十六条中「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」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」に改める。

第二十八条中「短時間労働者」を「短時間・有期雇用労働者」に改める。

（労働契約法の一部改正）

第八条 労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）の一部を次のように改正する。

目次中「第二十条」を「第十九条」に、「第二十一条・第二十二条」を「第二十条・第二十一条」に改める。

第二十条を削り、第五章中第二十一条を第二十条とし、第二十二条を第二十一条とする。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一（略）

二 第五条の規定（労働者派遣法第四十四条から第四十六条までの改正規定を除く。）並びに第七条及び第八条の規定並びに附則第六条、第七条第一項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十三条及び第十七条の規定、附則第十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十一条、第二十三条及び第二十六条の規定並びに附則第二十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十二年四月一日

三（略）

第一条（略）

（中小事業主に関する経過措置）

第三条～第五条（略）

（労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）

第六条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に第五条の規定による改正前の労働者派遣法の規定に

より許可を受けている者に対する許可の取消し又は事業の停止の命令に関しては、同号に掲げる規定の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

（派遣元事業主への情報提供に関する経過措置）

第七条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に労働者派遣契約（労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。以下この項において同じ。）を締結した派遣先（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先をいう。次項及び次条第一項において同じ。）であつて、附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。以下この項及び次条において同じ。）の役務の提供を受けるものは、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（次項及び次条において「第二号施行日」という。）に、当該労働者派遣をする派遣元事業主（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。次条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。次条第一項において同じ。）が従事する業務ごとに、比較対象労働者（第五条の規定による改正後の労働者派遣法（以下この項、次条第一項及び附則第九条において「新労働者派遣法

」という。）第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。）の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。この場合において、新労働者派遣法第二十六条第十項中「第七項」とあるのは「第七項又は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（平成三十年法律第七十一号）附則第七条第一項」と、労働者派遣法第二十八条及び第三十一条中「又は第四節の規定により適用される法律」とあるのは「、第四節の規定により適用される法律又は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（附則第七条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。」とあるのは「同じ。」又は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（附則第七条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第四十九条の二第一項中「第四十条の九第一項」とあるのは「第四十条の九第一項若しくは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七条第一項」と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しくは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（附則第七条第一項の規定に限る。）又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は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（附則第七条第一項の規定

に限る。）」とする。

2 前項の派遣先は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の情報の提供をることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた情報の提供は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

（派遣先への通知に関する経過措置）

第八条 派遣元事業主は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現にされている労働者派遣について、第二号施行日に、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者（新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。）であるか否かの別を当該派遣労働者に係る派遣先に通知しなければならない。この場合において、労働者派遣法第六条第一号中「この法律」とあるのは「この法律（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（平成三十年法律第七十一号）附則第八条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、労働者派遣法第十四条第一項第二号中「除く。」とあるのは「除く。」、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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第三十五条第二項中「前項

「とあるのは「前項又は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八条第一項」と、「同項第二号」とあるのは「前項第二号」と、労働者派遣法第三十六条第一号中「次条」とあるのは「次条並びに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八条第一項」と、労働者派遣法第四十一条第一号ハ中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又は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八条第一項」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。」とあるのは「同じ。」と、労働者派遣法第四十九条第一項中「除く。」とあるのは「除く。」又は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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第四十八条第一項中「除く。」とあるのは「除く。」又は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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第四十九条第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しくは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（附則第八条第一項の規定に限る。）」又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又は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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第六十一条第四号中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又は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八条

第一項」とする。

2 派遣元事業主は、前項の労働者派遣について、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の通知をすることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた通知は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

（派遣労働者に係る紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第九条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第二百二号）第六条第一項の紛争調整委員会をいう。附則第十一条において同じ。）に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争であつて、新労働者派遣法第四十七条の五に規定する紛争に該当するものについては、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第十条（略）

（短時間・有期雇用労働法の適用に関する経過措置）

第十一条 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、第七条の規定による改正後の短時

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（以下この条において「短時間・有期雇用

労働法」という。）第二条第一項、第三条、第三章第一節（第十五条及び第十八条第三項を除く。）及び第四章（第二十六条及び第二十七条を除く。）の規定は、適用しない。この場合において、第七条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二条、第三条、第三章第一節（第十五条及び第十八条第三項を除く。）及び第四章（第二十六条及び第二十七条を除く。）の規定並びに第八条の規定による改正前の労働契約法第二十条の規定は、なおその効力を有する。

2 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあつせんに係る紛争であつて、短時間・有期雇用労働法第二十三条に規定する紛争に該当するもの（中小事業主以外の事業主が当事者であるものに限る。）については、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 平成三十三年四月一日前にされた申請に係る紛争であつて、同日において現に紛争調整委員会に係属している個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第五条第一項のあつせんに係るもの（短時間・有期雇用労働法第二十三条に規定する紛争に該当するものであつて、中小事業主が当事者であるものに限る。）については、短時間・有期雇用労働法第二十三条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（検討）

第十二条

1～2（略）

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

第十三条～第十七条（略）

（社会保険労務士法の一部改正）

第十八条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第十八条第一項」の下に「、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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の七第一項」を加え、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」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」

る法律」に改める。

別表第一第十八号中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改め、同表第二十号の十一中「（昭和六十年法律第八十八号）」を削り、同表第二十号の十六を次のように改める。

二十の十六 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

第十九条～第二十七条（略）

（厚生労働省設置法の一部改正）

第二十八条 厚生労働省設置法の一部を次のように改正する。

第四条第一項第五十二号を次のように改める。

五十二 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和

四十一年法律第百三十二号）第十条第一項に規定する基本方針の策定及び推進に関すること。

第四条第一項第六十九号中「短時間労働者」の下に「及び有期雇用労働者」を加える。

第九条第一項第四号中「（平成十年法律第四十六号）」の下に「、労働施策の総合的な推進並びに労働

者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を加え、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」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」に改める。

（罰則に関する経過措置）

第二十九条 この法律（附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後についた行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第三十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。