2　前項の規定により読み替えられた前条の規定によりなお従前の例によることとされた協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定をするに当たり、新労基法第三十六条第一項から第五項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならない。

3　政府は、前項に規定する者に対し、同項の協定に関して、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。

4　行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三十六条第九項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする。

（年次有給休暇に関する経過措置）

**第四条**　この法律の施行の際四月一日以外の日が基準日（継続勤務した期間を労働基準法第三十九条第二項に規定する六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間をいう。以下この条において同じ。）の初日をいい、同法第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る当該各期間の初日より前の日から与えることとした場合はその日をいう。以下この条において同じ。）である労働者に係る有給休暇については、この法律の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、新労基法第三十九条第七項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（面接指導に関する経過措置）

**第五条**　事業者は、附則第二条（附則第三条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、第四条の規定による改正後の労働安全衛生法（以下この条において「新安衛法」という。）第六十六条の八の二第一項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。この場合において、当該労働者に対する新安衛法第六十六条の八第一項の規定の適用については、同項中「労働者（次条第一項に規定する者及び」とあるのは、「労働者（」とする。

（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。）であって、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、同項の情報の提供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。）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（平成十三年法律第百十二号）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っせんに係る紛争であって、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。