

F1 労働者派遣事業の健全化

① 労働者派遣事業の許可制への一本化 ●●●●●●●●●●●●

1 許可制への一本化の趣旨

5条～15条

改正

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。

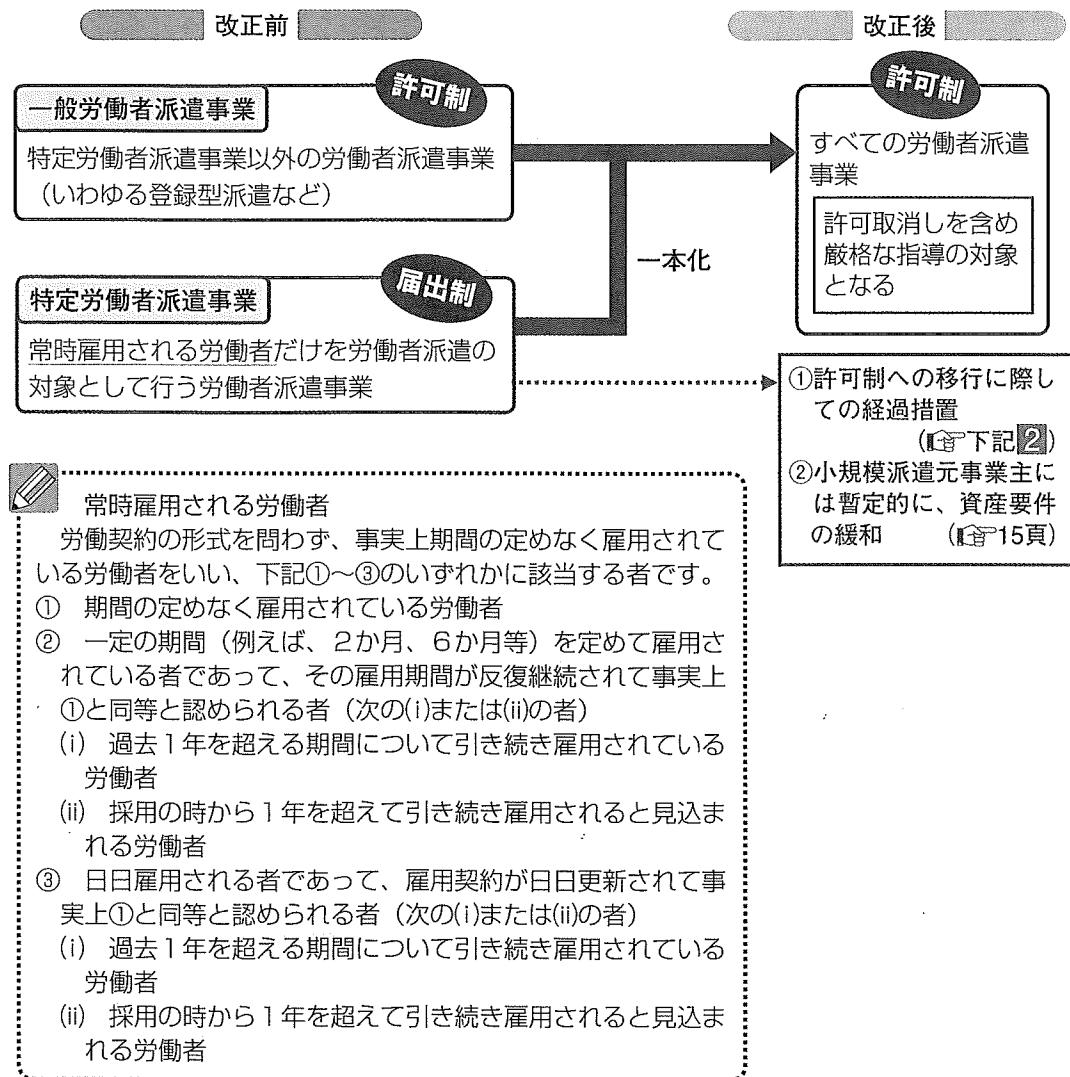
従来、労働者派遣事業には、常用雇用の派遣労働者のみを派遣する「特定労働者派遣事業」とそれ以外の「一般労働者派遣事業」とに区分されていました。一般労働者派遣事業を行うには、適正な事業運営、派遣労働者の保護等の観点から、厚生労働大臣の許可を受ける必要がありますが、特定労働者派遣事業を行う場合には、登録型の派遣労働者に比べて雇用が安定している常用雇用の派遣労働者のみを扱うため、厚生労働大臣への事業の届出によって行うことが認められていました。

しかし、特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣労働者には、有期雇用の者が多く、必ずしも雇用が安定しているとは言えません。また、特定労働者派遣事業のほうが行政処分の件数が多く、中には許可要件を満たせないために、特定労働者派遣事業と偽り、その実態は一般労働者派遣事業を行っているという事業者も相当みられます。

そこで今回の法改正では、労働者派遣事業の健全化を図り、ひいては派遣労働者の保護に資するよう、特定労働者派遣事業の区分をなくし、すべての労働者派遣事業を許可制とすることとされました。また、②で後述する許可基準の見直しとも併せて、派遣事業を行うハードルを高くすることで、悪質・不適正な事業者を締め出す狙いがあります。

ただ、特定労働者派遣事業を行う事業者数は、全国で56,686所、労働者派遣事業全体のうち76%と大部分を占めています（「労働者派遣事業報告」（平成26年6月1日現在）等から厚生労働省で算出したもの）。このため、一度に全面的に許可制に変更すれば、特定労働者派遣事業の事業者や業界全体へ大きな影響を与えることになりますので、許可制へ移行するに際して一定期間の経過措置が設けられるとともに、小規模の派遣事業者（派遣会社）が事業を行うための資産要件を暫定的に緩和するなどの措置がとられています。

■ 労働者派遣事業の許可制への一本化



2 特定労働者派遣事業に関する経過措置

経過措置

改正法附則6条 〈業取〉第4

施行日時点で特定労働者派遣事業を営んでいる事業主は、引き続き3年間、常用雇用の労働者のみの労働者派遣事業を営むことができる。

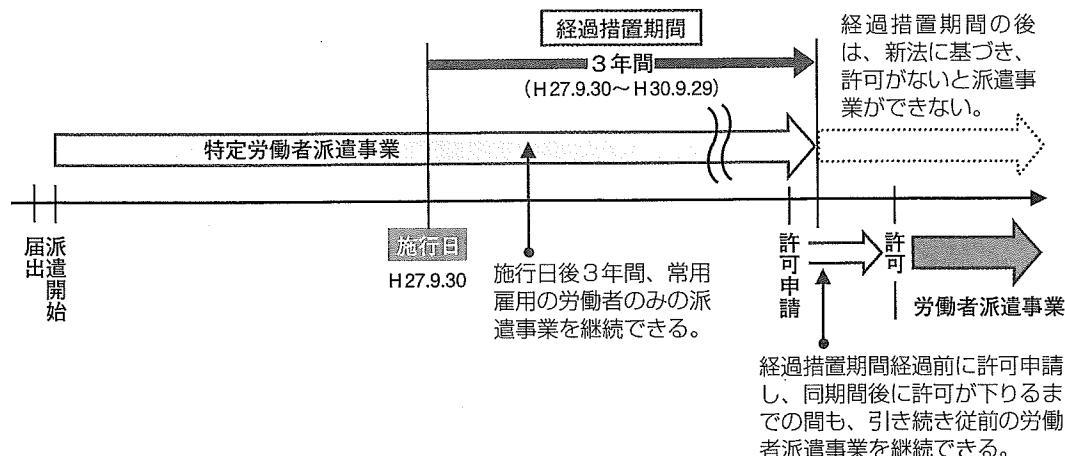
1 経過措置期間中の取扱い

旧法の特定労働者派遣事業の経過措置として、平成27年9月29日までに旧法の特定労働者派遣事業の届出書を厚生労働大臣に提出した者は、平成27年9月30日から平成30年9月29日まで

の3年間（「経過措置期間」といいます）は、引き続き、常用雇用される労働者のみの労働者派遣事業を行うことができます（改正法附則6条1項）。この経過措置期間中に、特定労働者派遣事業の欠格事由に該当して労働者派遣事業の廃止命令を受けたときや、事業廃止の届出をしたときは、その廃止命令の日または廃止届の提出日までの期間でその常用雇用の労働者のみの労働者派遣事業は終了となります。

そして、経過措置期間が経過した後は、新法に従い、厚生労働大臣の許可がなければ労働者派遣事業を行うことはできません。

■ 特定労働者派遣事業の経過措置



■ 2 変更の届出

経過措置期間中は、旧法による特定労働者派遣事業に係る変更について、労働者派遣事業を行う事業所の新設以外の事項の変更の届出をすることができます。

特定労働者派遣事業の事業主の主たる事業所以外の事業所で労働者派遣事業を行うため事業所の新設を希望する場合は、その事業所で労働者派遣事業を行うことについて、厚生労働大臣の許可を受ける必要があります（改正法附則6条2項）。



変更の届出期間の改正

今回の派遣則の改正により、変更の届出のうち、届出書に登記事項証明書を添付すべき場合については、届出書の提出期限は、変更に係る事実があった日の翌日から起算して、10日以内から「30日以内」に変更されました（派遣則8条）。

■ 3 欠格事由による事業廃止

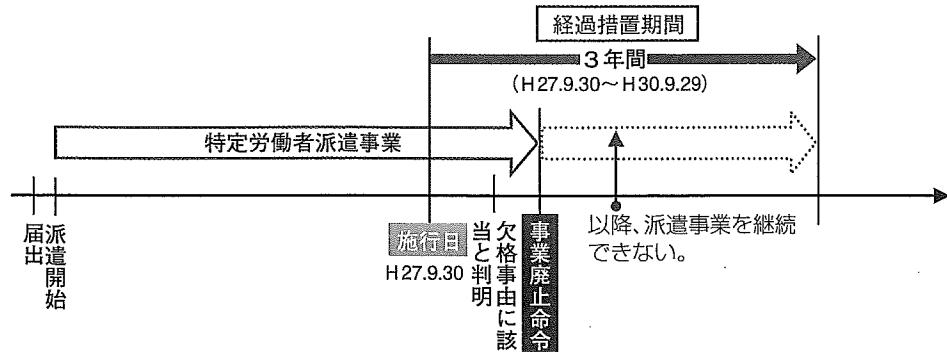
欠格事由とは、労働者派遣事業を行う資格を欠く場合で、例えば法令違反により罰金刑に処せられ執行終了後5年を経過しない場合、破産宣告を受けて復権しない場合、労働者派遣事業の許可を取り消されて5年を経過しない場合などがこれに該当します（法6条）。なお、欠格事由は、申請者が法人か個人かの区分に応じて該当の有無が判断されます。

欠格事由に該当する場合は、労働者派遣事業の許可を受けることはできません。また、旧法の下で、特定労働者派遣事業の場合も、欠格事由に該当する者は労働者派遣事業を行うことは

できませんし（旧法17条）、該当することが判明した場合は、厚生労働大臣が事業主に対し事業の廃止を命ぜることとされていました（旧法21条）。

旧法による特定労働者派遣法事業の届出をして事業を開始した後、経過措置期間中に特定労働者派遣事業の欠格事由に該当することが判明したときは、その労働者派遣事業の廃止を命じられることになります（改正法附則4条、6条4項）。

■ 特定労働者派遣事業について経過措置期間中に欠格事由が判明した場合



■ 4 書類の備付け、提示義務

旧法による特定労働者派遣事業を行う事業主は、事業届出書を提出した旨等を記載した書類を、特定労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けなければなりません。また、関係者（派遣先等、派遣労働者等その事業主が適法な事業活動を行っているか否かにつき利害関係を有する者）から請求があったときは、これを提示しなければなりません（改正法附則6条3項）。

特定労働者派遣事業には、許可制による労働者派遣事業と異なり、許可基準等をクリアしたうえで交付される「許可証」がありません。そこで、届出に関する書類の備付けや、提示を義務付けることによって、適法に事業活動を行っていることを関係者に知らせることを目的として、上記と同趣旨の規定が旧法に定められていたものです。今回改正法の経過措置によって継続して行われる常用雇用労働者のみの労働者派遣事業についても、引き続きこの措置が義務付けられることとなります。

2

許可基準の見直し

1

許可基準の追加

7条 1条の4 〈業取〉第3の1(8)

改正

- (1) 許可基準に、①派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること、②派遣労働者の雇用管理を適正に行う体制整備に関する事項が追加された。
- (2) 小規模な派遣元事業主については、暫定的に資産要件が緩和された。